

**Прокофьева Татьяна Николаевна,
доктор философии в области соционики**

Обзорная лекция, прочитанная на научно-практическом семинаре в Звездном городке в 2007 г.

«Люди всегда мечтали жить в хороших отношениях с другими людьми, мечтали быть понятыми и хотели понимать других. Хотели видеть кругом доброжелательность и сами быть доброжелательными. Мечтали все, удавалось немногим», – так писала основательница соционики – литовский ученый, педагог и экономист **Аушра Аугустинавичюте**.

Соционика возникла в 70-х годах XX века на стыке трех наук: психологии, социологии и информатики.

- *Психология* – наука о психике человека. Основанием для создания соционики послужило учение З. Фрейда о структуре человеческой психики и теория психологических типов К.Г. Юнга.

- *Социология* – наука о человеческом обществе. Для соционики важно изучение взаимоотношений людей в обществе, а также изучение самой структуры человеческого общества.

- *Информатика* – наука об обмене, обработке и передаче информации. Соционика изучает не всю психику в целом, а функционирование психики человека в режиме обработки информации. Для этого в соционике используют математическое моделирование процессов обработки и передачи информации психикой человека.

Соционика – наука о типах информационного метаболизма и о возникающих между ними интертипных отношениях.

Предмет соционики – изучение процессов обмена информацией человека с окружающим и внутренним миром, а также между людьми как типами информационного метаболизма.

Метод соционики – диагностика структуры человеческой психики и анализ процессов информационного метаболизма по соционическим моделям.

Соционика возникла как закономерное продолжение учений основоположника психоанализа З. Фрейда и швейцарского психиатра К.Г. Юнга. Если описать коротко основания соционики, то это прозвучит так: **Фрейд** ввел в науку идею о том, что человеческая психика имеет **структуру**. Эту структуру он описал следующим образом: сознание (ego), предсознание (super-ego) и подсознание (id).

Юнг

же, опираясь на свой опыт работы с пациентами, увидел, что такие

структуры по-разному наполнены

у разных людей. Юнг классифицировал устойчивые, возможно, врожденные различия в поведении, способностях людей, склонностях к заболеваниям, особенности внешности. Изучая все эти особенности, Юнг сконструировал не одну, как у Фрейда, а восемь моделей психики и описал, базируясь на них, восемь психологических типов.

К. Г. Юнг построил типологию, базируясь на двух установках:

экстраверсия — интроверсия

и на четырех функциях

мышление, чувство, интуиция, ощущение

Юнг рассмотрел каждую из четырех психологических функций в двух установках: как в экстравертном, так и в интровертном вариантах. Он определил, в соответствии с этими уже восемью функциями, **8 психологических типов**. Он утверждал: «как экстравертированный, так и интровертированный тип может быть или мыслительным, или чувствующим, или интуитивным, или ощущающим». Подробные описания типов Юнг привел в своей книге «Психологические типы».

Первыми были описаны установки человеческой психики: экстраверсия и интроверсия.

«**Экстраверсия** есть, до известной степени, переложение интереса вовне, от субъекта к объекту» (К.Г. Юнг).

Интроверсией Юнг назвал обращение интереса внутрь, когда «мотивирующая сила принадлежит, прежде всего, субъекту, тогда как объекту принадлежит самое большее вторичное значение».

Юнг отмечал, что в мире нет ни чистых экстравертов, ни чистых интровертов, но каждый индивидуум более склонен к одной из этих установок и действует преимущественно в ее рамках. «Каждый человек обладает общими механизмами, экстраверсией и интроверсией, и только относительный перевес одного или другого определяет тип».

Различия экстравертов и интровертов

Экстраверсия

Интроверсия

Ориентация

На мир вне себя

На внутренний мир

Контактность

Обращают внимание на себя и на других

Ждут, чтобы на них обратили внимание

Поведение

Определяется внешней ситуацией

Определяется своими установками

Речь

Легче устная

Легче письменная

Динамика

Легче меняют место, находят новых друзей

Хранят прежние отношения, компанию

Не следует отождествлять понятия экстраверсии и интроверсии со степенью *общительности* или *замкнутости*

человека. Как видно из определений и объяснений самого Юнга, в этих понятиях общительность и замкнутость – далеко не главное. Общительность может иметь в основе как интерес к людям (экстравертный), так и интерес к полезной или привлекательной для себя информации (интровертный). Есть экстравертные типы, предпочитающие наблюдать объекты со стороны. И наоборот, интроверт может быть очень общительным, создавая тем самым себе внутренний комфорт.

Следующими Юнг описал четыре психологические функции. Он писал: «Меня чуть ли не с упреком спрашивали, почему я говорю ровно о четырех функциях, не больше и не меньше. То, что их ровно четыре, получилось, прежде всего, чисто эмпирически. Но то, что благодаря им достигнута определенная степень цельности, можно продемонстрировать следующим соображением. Ощущение устанавливает, что происходит фактически. Мышление позволяет нам узнать, что это означает. Чувство – какова его ценность. И, наконец, интуиция указывает на возможные «откуда» и «куда», заключенные в том, что в данный момент имеется. Благодаря этому ориентация в современном мире может быть такой же полной, как и определение места в пространстве с помощью географических координат» [1].

Ощущение

Что происходит фактически?

Мышление

Что это означает?

Чувство

Какова его ценность?

Интуиция

Откуда? Куда?

Опыт работы с пациентами дал Юнгу 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).

По определению К. Г. Юнга:

Мышление есть та психологическая функция, которая приводит данные содержания представлений в понятийную связь. Мышление занято *истинностью* и основано на внеличных, логических, *объективных критериях*.

Чувство есть функция, придающая содержанию известную *ценность* в смысле принятия или отвержения его. Чувство основано на *оценочных суждениях*: хорошо – плохо, красиво – некрасиво.

Интуиция есть та психологическая функция, которая передает субъекту восприятие бессознательным путем. Интуиция – это своего рода *инстинктивное схватывание*, достоверность интуиции покоится на определенных психических данных, осуществление и наличность которых остались, однако, неосознанными.

Ощущение – та психологическая функция, которая воспринимает физическое раздражение. Ощущение базируется на прямом опыте восприятия *конкретных фактов*.

У каждого человека присутствуют все четыре психологические функции. Однако эти функции развиваются не в одинаковой степени. Обычно одна функция доминирует, давая человеку реальные средства для достижения социального успеха. Другие функции неизбежно отстают от нее, что ни в коем случае не является патологией, а их «отсталость» проявляется лишь в сравнении с доминирующей.

«Как показывает опыт, основные психологические функции редко или почти никогда не имеют равной силы или одинаковой степени развития у одного и того же индивидуума. Обычно та или другая функция перевешивает как в силе, так и в развитии».

Если же у человека мышление оказывается на одном уровне с чувством, то, как писал Юнг, речь идет «об относительно неразвитом мышлении и чувстве. Равномерная сознательность и бессознательность функций является, поэтому признаком примитивного состояния духа».

Различия логиков и этиков

[]

Логика (мышление)

Этика (чувство)

Ход мышления	аналитический, беспристрастный, причастный
Стиль	рассудочность, доказательность, убеждение

Деятельность, ведущая к успеху

организация процессов, структур, разработка схем и технологий

работа с людьми, образами, эмоциями, человеческими отношениями

Оценивают людей в работе

по квалификации, по результату, по старанию

Ориентация на

дело, справедливость, людей, гуманность, ценности

□

Различия интуитов и сенсориков

Интуиция

Сенсорика (ощущение)

Характер восприятия

глобальный

локальный

Легче ориентируется

во времени

в пространстве

Характер мышления

абстрактный

теоретический

конкретный

практический

Жизненная позиция

поживем – увидим

здесь и теперь

Эффективность

в необычном, непонятном

в том, что проверено и надежно

□

Юнг разделил все психологические функции на два **класса: рациональные** (мышление и чувство) и **иррациональные** (интуиция и ощущение).

«**Рациональное** есть разумное, *соотносящееся с разумом*, соответствующее ему».

Юнг понимал разум, как ориентацию на нормы и объективные ценности, накопленные в социуме.

Иррациональное по Юнгу – это не что-то противоразумное, а *лежащее вне разума*, на разуме не основанное.

Так, например, вкус – личное дело каждого человека. Вкус не ориентируется на социальные нормы. Так же и интуитивные прозрения. Эти категории не являются ни разумными (по Юнгу), ни противоразумными. Они не основаны на разуме, находятся вне его.

Различия рационалов и иррационалов

□

Рациональность

Иррациональность

Планирование

Предпочитает возможность спланировать свою работу и работать по плану

Лучше приспосабливается к меняющимся ситуациям, корректирует план по ситуации

Принятие решений

Стремится заранее принять решение по каждому этапу. Оберегает принятое решение

Формирует промежуточные решения, корректирует их в процессе выполнения

Последовательность действий

Делает последовательно одну работу за другой, ритмично, стабильно

Любит делать несколько дел сразу, параллельно, в меняющемся ритме

Жизненная позиция

Старается обеспечить стабильность, предсказуемое будущее

Лучше адаптируется в меняющемся мире, использует новые возможности

Совокупность этих четырех пар признаков составляет **базис Юнга**, на котором строится соционическая теория.

две установки:

экстраверсия — интроверсия

четыре функции:

ощущение — интуиция

мышление — чувство

два класса:

рациональность — иррациональность

Юнг писал: «Почему я устанавливаю именно эти деления в качестве основных, для этого я не могу вполне указать априорного основания, а могу лишь подчеркнуть, что такое понимание выработалось у меня в течение многолетнего опыта».

Выделив для каждого психологического типа одну, самую сильную и ярко выраженную функцию, Юнг назвал ее доминирующей и дал название типу в соответствии с этой функцией. Для лучшего понимания типологии Юнга сведем все 8 типов в таблицу (табл. 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

Каждого человека можно описать в терминах одного из юнговских психологических типов. «Два лица видят один и тот же объект, но они видят его не так, чтобы обе, полученные от этого картины, были абсолютно идентичны. Помимо различной остроты органов чувств и личного уравнения часто бывают глубокие различия в роде и размере психической ассимиляции воспринимаемого образа», – писал Юнг.

Тип показывает относительно сильные и относительно слабые места в функционировании психики и тот стиль деятельности, который предпочтительнее для человека. Но это вовсе не означает, что тип накладывает какие-либо ограничения на деятельность человека. Каждый из нас волен сам выбирать, заниматься ли ему той деятельностью, в которой ему проще достичь существенных результатов, либо по каким-то соображениям выбрать деятельность более сложную для себя.

Как родилась соционика

Аушра Аугустинавичюте соединила теорию психологических типов Юнга с теорией **информационного метаболизма**

А. Кемпинского.

Метаболизм означает: обмен, обработка, переработка.

Классик польской психиатрии А. Кемпинский уподобил процесс обмена информации психикой человека обмену веществ в организме. Он ввел такой образ: «Психика человека питается информацией. Его психическое здоровье зависит от количества и качества этой информации».

Такое сравнение стало возможным только в середине 20-го века: информация стала

объектом научного интереса благодаря Винеру, создавшему в 40-х годах науку кибернетику. Тогда появилась возможность говорить и о функционировании психики человека в режиме обработки информации. Стало ясно, что структура психики, изучавшаяся Юнгом, – **информационная**. Юнг, опередив свое время, попал, по выражению А. Аугустинавичюте, в сферу «неопознанных объектов», наблюдая действие системы обработки информации. Ее описание, а не описание всей человеческой психики во всех нюансах составляет суть соционической типологии.

Таким образом, базируясь на теориях Юнга и Кемпинского, Аушра Аугустинавичюте показала, что психологические типы есть ни что иное, как различные способы информационного обмена. Поэтому в соционике личности типы называются **типами информационного метаболизма**

Типы информационного метаболизма

Соционика изучает не всю личность, а лишь ее информационную структуру – предпочтительный тип или способ информационного обмена. Воспитание, образование, уровень культуры, жизненный опыт, характер – то, что в человеке индивидуально, неповторимо – базовая соционика не рассматривает, этим занимается индивидуальная психология.

Тип информационного метаболизма – это некое идеальное представление, которое напоминает понятие идеальной жидкости в физике. Идеальной жидкости, естественно, нет нигде в природе, это только модель. Но без такой весьма упрощенной модели невозможно перейти к изучению реальной жидкости с примесями, вязкостью и прочими сложными свойствами. Так и для надежного изучения психики человека соционика предлагает поставить процесс исследования на информационную основу, опереться на модель. И уже базируясь на модели, переходить к особенностям психики живого, реального человека. Это позволит подойти к анализу личности, опираясь на четкие критерии.

Еще один важный момент. Тип личности не следует рассматривать, как «что-то застывшее», не дающее «расти над собой». Соционический тип – это информационная структура личности, она не мешает человеку развиваться, осваивать новые виды деятельности. Когда мы самосовершенствуемся, нам нет необходимости менять свой «информационный скелет», свою структуру. Для сравнения: занимаясь шейпингом для улучшения фигуры, мы не станем подпиливать ребра и ломать кости. Также как мы появились на свет мужчинами или женщинами, левшами или правшами, природа

наградила нас и определенной структурой психики со своими сильными и слабыми сторонами, которые в своей взаимосвязи формируют для человечества уже не единый идеал психологической нормы, а различные варианты нормы, в соответствии с количеством соционических типов личности.

В этой связи очень важно знать свой тип, принимая решение о выборе профессии. Какова вероятность добиться успеха в интересующей области? Легко или трудно будет освоить необходимые знания и умения? Доставит ли это радость и удовлетворение? Каких затрат времени и нервной энергии потребует? Умение с уверенностью ориентироваться в этих и подобных вопросах помогает «крепче стоять на ногах» в жизни.

Диагностика типов

Определив предпочтения человека по каждой из четырех пар признаков, мы можем установить его психологический тип.

Здесь необходимо предостеречь от кажущейся легкости в определении типа. Это обусловлено объемом решаемых задач, необходимостью выделить структуру психики из фона набранных или наработанных с детства привычек, стереотипов, проблем и т.п., помноженных на текущее эмоциональное состояние человека. Обычно профессиональная диагностика занимает от 40 минут до 1,5 часов напряженной работы и включает многократные проверки по дополнительным признакам (признакам Рейнина, малым группам), по модели, по интERTипным отношениям.

Соционические функции

Вслед за Юнгом Аушра Аугустиновичюте представила функции в экстравертном и в интровертном вариантах и разделила на классы: рациональные и иррациональные. Опираясь на опыт наблюдений, она пришла к уточненным названиям для каждой функции.

Юнг описал психологические функции:

мышление

чувство

интуиция

ощущение

В соционике они получили названия:

логика

этика

интуиция

сенсорика

Экстр.

Интр.

Экстр.

Интр.

Экстр.

Интр.

Экстр.

Интр.

Обозначения функций





Соционические типы

Название типа формируется либо, исходя из названий двух наиболее сильных функций и установки, либо графическим изображением двух функций. Во втором случае установка задается цветом первой функции (черным – экстравертная, белым – интровертная) Рациональность или иррациональность типа обозначают порядком расположения функций. Названия рациональных типов начинаются с рациональной функции (логика или этика), а названия иррациональных – с иррациональной (интуиция или сенсорика).

Деление по базису Юнга

Название типа

Обозначение типа

Экстраверты

Рациональные

Логики

Интуиты

Логико-интуитивный экстраверт

ЛИЭ



Сенсорики

Логико-сенсорный экстраверт

ЛСЭ



Соционические функции и аспекты. Семантика

Аушра Аугустинавичюте пришла к выводу, что в процессе общения информация передается и обрабатывается с помощью функций. Поскольку информация передается, в том числе и в словах, изучение отнесения значения слов (семантики) к тому или иному аспекту в соционике имеет большое значение.

Функция

Название и обозначение

Аспект информации

Рациональные

Логика

Экстравертная

Логика действий



Явная динамика объектов: информация о действиях, движениях

Интровертная

Логика отношений



Явная статика отношений: информация о логических соотношениях

Этика

Экстравертная

Этика эмоций



Неявная динамика объектов: информация о возбуждении, побуждении к действию

Интровертная

Этика отношений



Неявная статика отношений: информация о притяжении - отталкивании

Иррациональные

Интуиция

Экстравертная

Интуиция возможностей



Неявная статика объектов: информация о содержании, способностях

Интровертная

Интуиция времени



Неявная динамика отношений: информация о развитии, временных соотношениях

Сенсорика

Экстравертная

Волевая сенсорика



Явная статика объектов: информация о внешнем виде, о силе

Интровертная

Сенсорика ощущений



Явная динамика отношений: информация о состоянии, самочувствии

Модель А

Модели типов Аушра Аугустинавичюте построила, полностью опираясь на описания Юнга. В конструкции модели «установлены нижеприведенные закономерности, которые расшифровать по тексту Юнга было весьма трудно и порой даже невозможно, если бы не уверенность, что за всем, что пишет Юнг, стоит четкая структура» – писала Аушра.

Создавая модель А (ее впоследствии так назвали в честь Аушры Аугустинавичюте), Аушра учла две необходимые вещи:

- В психике каждого человека должны присутствовать все 8 функций, т.к. человек способен, так или иначе, обработать любую информацию.
- Утверждение Юнга: структура подсознания должна отражать структуру сознания.

Структура модели А

Модель А состоит из 8-ми ячеек, в которых расположены 8 функций. Для каждого типа своим, особенным образом.

Ментальное кольцо

базовая

1

2

творческая

Сильные

ЭГО

болевая

4

3

ролевая

Слабые

СУПЕРЭГО

Витальное кольцо

референтная

6

5

суггестивная

СУПЕРИД

ограничительная

7

8

реализующая

Сильные

ИД

На основании большого опыта наблюдений Аушра Аугустинавичюте назвала верхние четыре функции **ментальное** («умственное») **кольцо**, т.е. сознательное, то, о чем чаще

думают, говорят.

Нижние четыре функции получили название **витальное** («жизненное») **кольцо**, т.е. то, что проявляется по жизненно важным обстоятельствам, не присутствуя в сознании большую часть времени.

Важное замечание: модель А любого типа содержит **все функции**. Это означает, что в каждом из нас заложено все. Но что-то представлено в сильном варианте, что-то в слабом, что-то в осознанном, что-то в подсознательном. Это значит, что если необходимо, человек может проявлять качества любого типа. Но одни проявлять легко, а другие трудно. Поэтому в одних видах деятельности легче достичь успеха, они воспринимаются как

область талантов

. А в других придется делать над собой

немалые усилия

.

Отсюда видно, что соционика никого не загоняет в клетки, как часто неправильно понимают типологию. Она лишь *подсказывает, рекомендует. А воспользоваться возможностью жить легче или мужественно преодолевать трудности* – этот выбор каждый делает для себя сам.

Как прочитать описание психологического типа по модели А

Место функции в модели типа, как показали многочисленные исследования, не случайно. Оно показывает, насколько уверенно и осознанно обрабатывается информация по соответствующей функции.

Сильные функции ментального кольца – первая и вторая – отражают главное в сущности типа, это сильные осознанные функции личности. Они представляет собой зону уверенности. По первой и второй функциям человек выбирает жизненные цели и средства к их достижению. По ним принимаются наиболее осознанные и четкие решения, по ним же следует выбирать профессию.

Первая функция – базовая, основа личности и интеллекта человека. Информацию по

ней он воспринимает адекватно и может выступать в роли эксперта по вопросам, связанным с этой функцией.

Вторая функция – творческая . По ней человек быстро усваивает информацию и часто генерирует ее сам. Это область осознанного, зрелого, продуктивного творчества. Часто в этой же области человек выступает в роли критика, подвергает информацию критическому переосмыслению.

Слабые функции ментального кольца – третья и четвертая. Они обычно служат для адаптации человека к общественным нормам, помогают следовать ожиданиям социума. Человек никогда не уверен в содержании этих функций, как не уверен в своем соответствии требованиям общества.

Третья функция – ролевая , адаптивная. Человек для адаптации в непривычных для себя условиях играет роль, старается блеснуть по этой функции. Функция слабая, не может долго работать, но помогает подстроиться к ситуации, к людям, произвести первое впечатление.

Четвертая функция – болевая точка , место наименьшего сопротивления. Информацию по этой функции трудно воспринимать адекватно, работать по ней творчески, поэтому человека лучше не критиковать по вопросам, связанным с ней. Даже похвалу по болевой точке воспринимают с трудом. Это связано с минимальной пропускной способностью данного информационного канала: информация не может проходить свободно, избыточная или неопределенная информация перегружает, «застревает» в нем, заставляя его работать в режиме да/нет, плохо/хорошо без промежуточных оттенков. Здесь уместна аналогия с физической болью: болезненное место лучше не трогать никак – ни с целью погладить, ни с целью уколоть.

Такое место есть у каждого, его нужно знать, чтобы защитить себя и своих близких от лишних неприятностей, будь то неправильно выбранная профессиональная деятельность или завышенные требования кого-то из окружающих или неверные, не свои средства решения конфликтов. Если вдруг человек «взвился» от, по вашему мнению, нейтральной информации, обратите внимание, не задела ли вы случайно его болевую точку. Строго говоря, нейтральной информации «вообще» – нет: для кого-то она может показаться неприятной, сложной для восприятия, человек не хотел бы ее обсуждать. Если хотите строить отношения эффективно – не пренебрегайте знанием о

болевой точке.

Слабые функции витального кольца – пятая и шестая. Слабые неосознанные функции податливы, управляются информацией, поступающей извне, легко поддаются суггестии, программированию. Информация по ним воспринимается некритично, с доверием, запоминается без анализа. Здесь человеку требуется помощь, но и учится он по этим функциям легко и эффективно. Человек с благодарностью воспринимает информацию и помощь по этим функциям. Хотите сделать подарок человеку – делайте его по пятой и шестой функциям.

Пятая функция – суггестивная . «Входные ворота» для информации. Считается, что по ней мы получаем информацию из внешнего мира для того, чтобы в дальнейшем переработать ее в своем сознании с помощью других функций.

По пятой функции каждого человека можно «запрограммировать», но каждого на свое: один поддается волевому давлению, другой эмоциональному, третий поддается на объяснения, ему можно «заморочить голову» правилами и так далее. По суггестивной функции информация воспринимается некритично с большим интересом, производит впечатление. Отличить здесь желаемое от действительного трудно.

Шестая функция – референтная . Слабая функция, непригодная для творческой работы, однако обучение по темам, связанным с ней происходит настолько легко, что может дать хорошие результаты в виде наработанных навыков. По этой функции человек ориентируется на мнение референтной группы, не противопоставляет себя. Как зададут в разговоре, так и реагирует. Функция нуждается в комфортном обеспечении, так как человеку трудно по ней противостоять обстоятельствам.

Сильные функции витального кольца – седьмая и восьмая. Содержание этих функций человек редко обдумывает, творческой работы по ним практически не бывает, а решения принимает мгновенно, генерирует на подсознательном уровне, без лишних слов и размышлений. Сила этих функций и скорость их включения определяют зону подсознательной уверенности человека. Эти функции чаще всего включаются в «пожарной» ситуации, где некогда размышлять, или в обычных бытовых ситуациях, когда привычная работа не требует «включения мозгов».

Седьмая функция – ограничительная, рамочная . Это самая сильная функция у каждого человека. С ее помощью он может оградиться от любых нежелательных воздействий, ограничить излишнюю активность окружения. Но и ограничить человека можно вернее всего по его же седьмой функции: это обезоруживает, не оставляет средств.

Восьмая функция – реализующая без слов на деле . Она включена в работу практически всегда, образует фон всей жизни человека. Функция весьма продуктивна, работает четко и уверенно, обеспечивая как самого хозяина, так и его ближайшее окружение надежными результатами. По ней не следует стремиться к творческой работе, зато это надежная опора для человека в любых ситуациях.

Пример описания типа Интуитивно-этический экстраверт ▲



(ИЭЭ)





1. Базовая: интуиция возможностей. ИЭЭ видят потенциальные возможности людей и отношений, перспективы реализации проектов и предприятий. Они обладают целостным видением картины взаимоотношений, легко прогнозируют их развитие. Не упускают возможности обратить на себя внимание. Разбираются в способностях людей. Хорошо чувствуют их скрытые побуждения и недостатки. Способны даже предсказывать поведение окружающих. Увлечшись какой-либо идеей, охотно ее рекламируют, становясь ее активными сторонниками. Не приемлют предрассудков.

2. Творческая: этика отношений. Общительны и эмоциональны. Способны найти подход практически к любому человеку в случае необходимости. В этом им помогает природное обаяние и дипломатичность. Говорят комплименты, стремятся сделать людям приятное. Однако быстро разочаровываются в объектах своих симпатий. Из-за желаний поддерживать со всеми хорошие отношения, перегружают себя лишними контактами. В разговоре могут порой рассказать лишнее. Осуждают грубых и невоспитанных людей.

ИЭЭ подходит работа, связанная с общением: журналистика, психология, идеология, реклама, участие в выставках, привлечение клиентов, оценка возможностей проектов и персонала.

3. Ролевая: волевая сенсорика. Адаптируясь в незнакомой ситуации, ИЭЭ проявляют себя как сильные личности: они красивы и в достаточной степени решительны. Делать же ежедневные волевые усилия над собой они вряд ли будут, если их не заставят обстоятельства. Стрессоустойчивы, в экстремальных условиях мобилизуются, могут дать решительный отпор. Любят красивые вещи, стремятся оригинально одеваться.

4. Болевая точка: логика отношений. В правилах, инструкциях не связанных с человеческими отношениями ИЭЭ теряются, предпочитают, чтобы им кто-нибудь показал, как работает конкретный прибор. В понимании законов, принятии формальностей нуждаются в тактичной помощи. Не любят регламентации и строгих правил, стесняющих их независимость. Противники чиновничества.

Им не подходит работа программиста, юриста, бухгалтера – любая, основу которой составляет выполнение формальностей и инструкций.

5. Суггестивная: сенсорика ощущений. ИЭЭ любят, чтобы о них позаботились, накормили, организовали уют и комфорт. Самим же им чтобы одеться по погоде, наладить быт, требуются усилия и сосредоточенность. Предпочитают оригинальность, а практичность они осваивают на опыте, учатся ей.

6. Референтная: логика действий. По организации рабочего места, разработке технологии нуждаются в помощи партнера. Для ИЭЭ бывает трудно решить вопрос «что делать?», но если технология освоена, она будет соблюдаться четко. Им трудно все время быть организованными и практичными. Порой им не хватает терпения и тщательности, не всегда доводят начатое до конца.

ИЭЭ любят получить в подарок удобную, красивую вещь, что-нибудь вкусное, хороший, добротный инструмент, косметику, книги по дизайну.

7. Ограничительная, рамочная: интуиция времени. ИЭЭ часто опаздывают, хотя по характеру они быстрые, успевают за короткое время осуществить много контактов, побывать во многих местах. Будучи в напряженной ситуации ограничивают других фразами типа: «мне некогда сейчас об этом думать!» или ускорением ритма. Часто не успевают сделать намеченное к сроку, склонны отвлекаться на другие дела

8. Реализующая, «без слов на деле»: этика эмоций. Эмоции проявляют часто, бурно, непосредственно. Людям бывает трудно не поддаваться на рекламу, которую осуществляют ИЭЭ: их эмоции завораживают. Чувствуют настроения людей, могут, например, по голосу определить эмоциональное состояние человека. Обычно нуждаются в постоянном притоке новых впечатлений. В случае неудачи переживают ее бурно, но недолго. Могут быть экзальтированными, восторженными.

В экстремальных ситуациях ориентируются быстро, могут вдохновить, подбодрить или успокоить окружающих.

Выводы по модели А

- Зная модель А, можно довольно многое сказать о человеке, об информационной структуре его личности.
- Информационная структура – это базис, каркас личности. Кроме нее есть и общечеловеческие свойства: доброта, интеллект, уровень культуры и другие индивидуальные особенности, которые необходимо учитывать наряду с соционическими данными.
- Все сказанное не ограничивает свободы развития личности, а дает подсказки, ориентиры.
- Зная модель А, можно более грамотно и адресно консультировать, исходя из личных особенностей, а не из стереотипов.
- Можно более эффективно строить коммуникацию, зная тип человека, т.е. заранее предвидеть – какие темы можно затрагивать в разговоре, а каких лучше избегать, и какого эффекта ожидать, затронув ту или иную тему.

Интертипные отношения

Аушра Аугустинавичюте не ограничилась описанием психологических типов. Она сделала следующий шаг в рассмотрении процессов передачи и обработки информации. Изучая процессы информационного метаболизма, Аушра пришла к выводу о том, что информация одного и того же рода передается и воспринимается одними и теми же функциями партнеров по общению. Например, логическая информация передается одним из партнеров с помощью логики, и воспринимается другим с помощью логики же.

В процессе коммуникации **информация передается между тождественными элементами**

Это одно из важнейших положений соционики. Оно позволяет проследить и проанализировать процесс передачи информации от человека к человеку, найти источники искажений и причины взаимного непонимания.

Аушра Аугустинавичюте рассмотрела взаимодействие между элементами моделей разных типов и пришла к мысли о том, что между типами людей существуют устойчивые

интертипные отношения. Они определяются не доброй или злой волей конкретных индивидуумов, а особенностями передачи и приема информации с функции на функцию в моделях типов. Именно такой подход дал возможность применить аналитические методы при изучении человеческих взаимоотношений. До этого открытия межличностные отношения пытались анализировать только с точки зрения поведения и ощущения каждой отдельной личности в этих отношениях. Соответственно, и рекомендации сводились только к тому, как должен себя вести человек в какой-либо ситуации, не учитывая способы эффективного взаимодействия с людьми различных психологических типов.

Аушра впервые обнаружила, что существует не только структура личности, но и **структура взаимоотношений**

. Эта структура составляет их объективную суть, определяемую типами участников отношений, не зависящую от их стремлений, желаний, умений.

Аушра Аугустинавичюте пишет: «Основной причиной, почему один человек приятен, нравится, а другой – неприятен, утомляет, является то, какими именно словооборотами он выражает свои мысли, какой мимикой, жестами, интонациями эти слова сопровождает... Люди с неподходящим типом ИМ очень часто травмируют какими-либо замечаниями или шутками, которые не дают ни информации, ни успокоения, а лишь раздражают». А ведь они не стремятся задеть именно нас, просто так проявляется способ обмена информацией, присущий именно их психологическому типу. И для кого-то другого он очень подходящий и приятный. Теперь стало ясно, почему на первый взгляд одна и та же ситуация общения выглядит по-разному для разных людей. Она преломляется через структуру типа, и каждый извлекает из нее свою информацию.

Интертипные отношения – это взаимоотношения, которые складываются между людьми как типами личности.

Анализ интертипных взаимодействий показывает объективную основу отношений между людьми разных психологических типов. Это информационная структура взаимоотношений. Она связана с особенностями обмена информацией и показывает тенденции развития отношений. Сказанное не означает, что в любом случае отношения сложатся обязательно так, многое зависит и от индивидуальных особенностей, но в целом тенденцию можно предсказать даже для еще не знакомых между собой людей..

Ученик Аушры Аугустинавичюте В. Ляшкявичус разработал **таблицу интертипных отношений**, то есть отношений между типами личностей. Эту таблицу часто и по праву сравнивают с таблицей Менделеева в химии. Так же как таблица Менделеева сделала из описательной химии науку с четкими законами и критериями, так и введение таблицы интертипных отношений внесло объективные критерии в науку о межличностных отношениях. Так же как по таблице Менделеева можно предсказать, в какие реакции будет вступать каждый элемент, так и по таблице интертипных отношений можно предсказать для каждого человека, с какими типами людей его взаимоотношения будут складываться легко, а с какими – напряженно. Подробнее об интертипных отношениях можно прочитать в книге А. Аугустинавичюте «Теория интертипных отношений». Там разобран процесс передачи информации с функции на функцию и показано, как это отражается на человеческих взаимоотношениях. Здесь приведем лишь краткую таблицу, подразделяющую интертипные отношения на группы комфортности.

Комфортные

Нейтральные

Напряженные

Тождество (Т)

Заказ (>З)

Контроль (>К)

Дуальные (Д)

Деловые (Де)

Конфликт (К)

Активация (Ак)

Мираж (М)

Суперэго (Сэ)

Зеркальные (Зе)

Погашение (Пп)

Полудуальные (Пд)

Квазитождество (Кт)

Родственные (Ро)

Гуманизм новой науки соционики состоит в том, что теперь уже есть основания утверждать: отношения между людьми могут быть объективно разными (а не только в восприятии конкретного человека). Не от каждых отношений надо требовать, чтобы они были одинаково прекрасными, не все ведь зависит от воли людей.

Директор Международного института соционики А.В. Букалов отметил: «Значение соционики – в переходе от представлений о структуре психики и моделей межчеловеческих отношений, как суммы разрозненных фактов и гипотез, к упорядоченной и строгой системе». «Там, где старая психология личности и социальная психология видели хаос человеческих отношений, соционика обнаружила четкие закономерности, выделив взаимодействие типов личности».

Применение методов соционики в психологическом консультировании

Соционические методы диагностики и решения проблем – новое слово в психотерапии. Для того чтобы диагностировать проблему, у нас есть «маркеры», которые позволяют обнаружить проблему, не заставляя человека все подробно вспоминать и рассказывать, это щадящие методы. К тому же, эти методы применимы, например, при оценке кандидатов на работу, позволяя заранее узнать с какими трудностями можно столкнуться при взаимодействии с тем или иным человеком. Такие трудности могут быть обусловлены как

- типологическими проблемами, связанными со слабыми функциями и свойственными человеку от рождения,

так и проблемами не типологического, а общечеловеческого характера, не решенными в свое время, на определенной стадии развития личности. Соционические маркеры таких проблем:

- при диагностике наблюдается искажение типа, наличие «маски»;
- вызывают раздражение некоторые нейтральные и благоприятные интертипные отношения;
- «сбой» в работе одной из сильных функций, чрезмерные трудности в работе

слабых.

Эта информация позволяет локализовать проблему и дать адресные рекомендации и механизмы решения, выхода из нее.

Применение методов соционики в организационном консалтинге

Соционический анализ коллектива позволяет произвести следующие виды оценки.

- **Оценку совместимости сотрудников**
- выполняющих совместную работу;
- размещенных в одной комнате.

- **Расчет психологического настроения коллектива и его оценку:**
- рабочая команда;
- теплая компания;
- воспитательный коллектив;
- исследовательская команда.

- **Оценку коллектива в целом по параметрам:**
- интегральный тип коллектива.
- предпочтительный вид деятельности.
- стимулы к деятельности.
- зоны возможных неудач, перегрузок, противопоказания.
- стиль общения, настрой на процесс или на результат.
- стрессоустойчивость коллектива.

Соционический подход к оценке личных качеств кандидата при приеме 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.
- Адаптация. Как создать условия сотруднику. Оценка стрессоустойчивости.
- Мотивация. Стимулы к деятельности. Ценностные установки.
- Планирование карьеры. Целеполагание. Установки на вид деятельности.

- Стиль управления сотрудником. Стиль общения. Восприимчивость к информации.

Интуитивно-этический экстраверт ▲



(ИЭЭ). Выдержка из отчета по диагностике кандидата при приеме на работу.

Рекомендуемые профессии:

- Журналист, репортер, обозреватель, романист, поэт;
- Сценарист/драматург;
- Актер, клоун, артист цирка;
- Музыкант/композитор;
- Искусство, художник, декоратор, имиджмейкер;
- Специалист в области связей с общественностью;
- Реклама, агент по рекламе, специалист по работе с рекламодателями, составитель рекламных текстов, проспектов;
- Социолог;
- Психолог, индивидуальное и семейное психологическое консультирование;
- Служба знакомств;
- Работник социальной сферы;
- Духовный наставник, священник, религиозное обучение;
- Консультант по выбору профессий, подбор персонала;
- Посредник в разрешении конфликтов;
- Изобретатель;
- Менеджер по кадровой политике, специалист по повышению квалификации кадров;
- Специалист по подготовке конференций;
- Консультант по вопросам помощи персоналу, координатор программ помощи сотрудникам;
- Диджей, виджей;
- Мультипликатор, карикатурист;
- Исследователь (гуманитарная сфера), творческий директор;
- Педагогика, дошкольный учитель, преподаватель гуманитарных дисциплин.

Как управлять сотрудником – ИЭЭ:

- Лучше планировать на работу с людьми, а не на экономическое направление;

- Ставить четкие сроки и конкретные задачи;
- Не заставлять разрабатывать новые технологии, эффективные способы работы;
- Четко показывать технологии и правила;
- Предоставить удобное рабочее место, оптимальный график работы, без частых перегрузок;
- Помогать в оформлении документации и других результатов труда;
- По возможности предоставлять свободный график в работе.

От ИЭЭ нельзя требовать, не стоит ожидать:

- качественного выполнения кропотливой работы;
- систематического ведения документации;
- высокой самоорганизованности;
- умения эффективно руководить другими людьми и распределять обязанности;
- безэмоционального поведения в конфликтных ситуациях.

Особенности адаптации для ИЭЭ:

- четко объяснить, в чем состоят его должностные обязанности;
- комфорт и удобство на рабочем месте и в быту повышают его работоспособность;
- побудить его к работе могут объяснения о выгоды дела, целесообразности выполняемых работ;
- помочь рационально организовать работу;
- объяснить существующие правила и технологии ведения работы;
- создание условий для проявления сильной функции этика, учет его чувств и эмоций;
- прислушиваться к его оценкам людей и событий по абстрактным аспектам;
- уважать право интуита самостоятельно распоряжаться своим временем и способностями;
- оказывать помощь в решении бытовых вопросов;
- оказывать помощь в реализации его замыслов и идей;
- обращать внимание на то, что нужно сегодня, здесь и сейчас;
- лучше адаптируется в меняющемся мире, использует новые возможности;
- при недейственности существующих методов, показывать другие методы;
- активно знакомить с как можно большим числом членов коллектива;
- при представлении сотрудника рассказывать об участке работы, за который данный сотрудник ответственен;
- стимулировать уникальностью выполняемой им работы и оценкой его талантов;
- объяснить, за какой участок работы он (экстраверт) отвечает;
- рассказывать об особенностях деятельности компании, акцентируя внимание на

количестве партнеров и клиентов, на расширение сферы деятельности компании;
- рассказать о взаимосвязях различных отделов между собой.

Список литературы

1. К. Г. Юнг. Психологические типы. – СПб.: «Ювента» – М.: «Прогресс – Универс», 1995.
2. А. Аугустинавичюте. О дуальной природе человека. В кн.: А. Аугустинавичюте. Соционика: кн. 1. Введение. – М.: «АСТ», СПб.: « Terra Fantastica », 1998.
3. А. Аугустинавичюте. Модель информационного метаболизма. // Соционика, ментология и психология личности, № 1, 1995.
4. А. Аугустинавичюте. Комментарий к типологии Юнга и введение в информационный метаболизм. // Соционика, ментология и психология личности, № 2, 1995.
5. Т. Н. Прокофьева. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений. – М.: «Алмаз», 2005.
6. А.В. Букалов. Соционика – новый подход к пониманию человека и общества. Соционика, ментология и психология личности, № 1, 1996 г.
7. В. Д. Ермак. Толковый словарь аспектов информационного потока. // Соционика, ментология и психология личности, №№ 1-3, 1998.
8. А. Аугустинавичюте. О символах. Смысловое содержание символов, используемых в соционике. // Соционика, ментология и психология личности, № 2, 1998
9. В. В. Гуленко. Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителя. – Новосибирск: «РИПЭЛ», 1995.
10. И. Д. Вайсбанд. Кто я такой? Немного о соционике. // Знание – сила, №№ 1, 3-10, 1992.

□

2007 г.