

**Вопрос.** Я столкнулся с такой ситуацией: в помещении комнат нет, а есть модный "open space". Работа проектная. На проекты людей подбирают по профессиональным признакам, а не по социальным. Зачем нужен человек, с кем приятно и легко общаться, но который не знает предметной области?

**Ответ.** Конечно, реальная жизнь сложнее, чем теоретическая модель. Это пример конкретной ситуации, похожие разбираем на занятиях, как кейсы. Очевидно, что при подборе персонала приходится учитывать множество самых различных факторов, в список которых, например, входят и гендерные роли, личные качества и т.д. И все они учитываются в той или иной мере в зависимости от конкретной ситуации. И практически всегда поиск решения предполагает выход на определенный компромисс. Если в ситуации нет возможности подбирать по типам, социальный позволит более эффективно организовать процессы коммуникации.

И здесь широкое поле деятельности для оптимизации процессов общения между коллегами, особенно если проявляются факторы, мешающие работе. Главное, что мы можем найти причину, которая очень часто не в том, что кто-то имеет тяжелый, непростой характер, а в том, что есть объективные препятствия в сфере взаимодействия и взаимопонимания. И можно найти выход из ситуации. Например, зная, что мне придется работать в проектной группе, где создается группа с негативным психологическим климатом, я могу ограничить время участия в ней или спланировать более глубокий отдых, расслабление и отвлечение. Или договориться о разделении обязанностей и общаться не всем скопом, а через отдельных участников. Это варианты, их бесконечное количество, пока не заданы конкретные условия кейса.

**Вопрос.** Я работал в одной компании, где из 200-300 кандидатов на работу взяли только 2-3. Остальные не подходили по профессиональным качествам. Т.е. практически никакой возможности для маневра.

**Ответ.** Да, на первый взгляд именно так может выглядеть большинство реальных ситуаций. Так в одной очень известной компании у меня был случай, когда пара Есенин-Жуков просто игнорировали как специалиста женщину-Робеспьера, а та - очень квалифицированный работник, но к ее мнению не прислушивались. Женщина не могла профессионально реализоваться, очень переживала. Ситуация казалась безнадежной. Но мы продумали комплекс мер: способы выступления на совещаниях, способы достижения договоренностей и т.д. Подробно здесь описывать не буду, но для каких-то ситуаций оказалось возможным привлечь для поддержки мужчину-дуала (Гюго), хотя он занимался не непосредственно этими вопросами. Для каких-то ситуаций было предложено изменить формат передачи информации, например, готовить соответствующим образом компьютерные презентации (были проговорены слова, длительность, форма подачи, акценты), где-то – уточнить границы разделения ответственности и т.д.

Многое решается, есть технологии.

**Вопрос.** И все-таки, мне кажется, что всё это строится в первую очередь на большой психологической работе, то есть соционика с психософией являются не инструментом, а только "словарями".

**Ответ.** Мы уже почти 10 лет занимаемся разработками на стыке соционики и психологии. Лет 8 назад сюда подключилась и психософия. Да, большая психологическая работа ведется, но и непосредственно соционические и психософические инструменты применяются в полной мере. Думаю, эту мысль сложно донести еще и потому, что для соционики непривычны инструменты. Все определяют типы, мало кто идет дальше. Но, тем не менее, первые инструменты, которые мы разработали, описаны еще в статьях за 97-98гг. <http://www.socionics.ru/statja1.htm>  
[http://www.socionics.ru/st\\_kub\\_1.htm](http://www.socionics.ru/st_kub_1.htm)

. Да, это инструменты на стыке соционики и психологии. Но больше соционические. В последнее время мы применяем психолого-соционические подходы как в тренингах, так и в консультировании. При этом некоторые из них просто не сработают без психологического наполнения. Поясню - есть соционическая технология мотивации персонала, которая включает и умение рассчитать воздействие на человека, кому что дать или сказать, а есть психологические техники ведения интервью, где без снятия напряжения, расслабления и диагноста и клиента ничего не получится. Человек может просто закрыться и отвечать социальными штампами. Так невозможно диагностировать.

Поэтому на наших тренингах мы распределяем часть времени на теоретический материал, часть на отработку практики диагностики, часть на отработку практики применения и часть на важные психологические навыки.