

Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики

□

МАРКЕРЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ ПРИЗНАКА

"Процесс" ("правые")

"Результат" ("левые")

... больше внимания уделяют самому процессу[1].

...больше внимания уделяют результатам [1]

Долгий вход в процесс, более длительный процесс и долгий выход из процесса [6]

Резче и увереннее начинают дело. Резче заканчивают[2] ... четкое завершение ... Четкое – не в т

склонны отшлифовывать, усовершенствовать, доделывать (в отличие от «доделать»). Это не зн

... часто стремятся «поставить точку»... Стараются не заниматься длительными доделками – пер

Иногда затягивают время, «вязнут», создается впечатление, что у них «в запасе вечность», т.к.

... жизнь скорее дискретна, со своеобразными «отчетными периодами» ... часто говорят, что про

... не любят революций: резко обрываете разговор, что важнее фраз, что сильнее впечатление, что

В игре больше нравится сам процесс игры[2]

В игре важнее победа[2]

Предложения длинные, интонации растянутые[3]

Предложения короткие, законченные, с подведением итогов[3], чёткие окончания фраз[5]

Глаголы ... [несовершенного вида]: смотрела, делала, ощущала и т.д. т.е. действия в продолжении

Глаголы [совершенного вида] – закончив, сделав, понял, сделал – т.е. выражают законченное де

"Процессность". Рассказ Ивана [8]

"Вопрос в том, что Вы хотите услышать, Не знаю, что добавить. Похоже, **все сказал** . Фотография смонтирована. Здесь какая-то штучка-штырек и ворота никак не лепятся."

... -

"Все сказал"

– а сам продолжает говорить

"Результатность" [из диагностического интервью] [5]

«Таким образом, что реально до половины класса доходило. Вот». - **Окончание фразы на «Вот»**

подчеркивает четкость ее завершения.

«Ну, это такие коллекции, скажем прикладного типа, которые потом можно было использовать ... Раздарено, выброшено, куда-то... девались» – коллекции "прикладного типа", интерес к тому, что коллекция дает в результате, и к тому, что этот результат куда-то подевался.

«В общем, в итоге компанией», «Чё мне самому надо? То есть, если мне самому доход – значит, мы будем на доход ориентироваться» - также демонстрируют ориентировку на результат.

«В первую очередь изучать, первую пару недель, наверное – не больше» - Сергей стремится скорее завершить процесс.

ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ, НАБЛЮДЕНИЯ ЗА СОБОЙ

"Результатность" [из логопедической практики] [7] :

Мальчик П. ●



(СЛЭ) 6 лет отказывался заниматься вообще, так как рассчитывал, что я посету его 1 раз и больше не приду, а он начнет говорить красиво. Сам по себе процесс с отдаленным результатом никак его не устраивал. Ребенок очень любил конструктор «Лего», не так давно ему подарили набор «Средневековый замок» с большим количеством кусочков.

П.: Вот ты пришла, а я опять не построю себе замок!

Нашли компромисс: каждое красиво произнесенное слово – кирпичик красивого замка. П. был доволен.

Соционическая стрессоустойчивость напрямую зависит от признака "Процесс-результат":

- стрессоустойчивые - результатные,

- стрессонеустойчивые - процессные

Особенности взаимодействия "начальник-подчиненный" при их принадлежности к разным полюсам признака[9]

Рассмотрим такой пример взаимодействия на работе: начальник – стрессонеустойчивый, подчиненный – стрессоустойчивый. Задача – офисная, рутинная работа с бумагами.

Быстро адаптировавшись в новой обстановке, подчиненный станет ощущать дискомфорт от плавного течения процессов и начнет создавать себе стрессовые ситуации, в которых, по его мнению, работать удобней и быстрее. Такое поведение может мешать руководителю, коллективу и демотивировать окружающих сотрудников, хотя для подчиненного это будет комфортная среда обитания. И ему не будет понятно, за что он получает выговор, ведь скорее всего, он даже не заметит, что создает кому-то стресс, и продолжит в том же духе. В итоге непонимание приведет к конфликту. В этом конкретном примере целесообразно направить подчиненного на работу с клиентами.

Работа с клиентами, чаще всего, несет тот или иной стресс, это объясняется постоянной сменой ситуации, с которой подчиненный (в данном примере), будет справляться лучше.

Уже незачем будет устраивать стрессовые ситуации на рабочем месте, подчиненный будет делать свою работу с ожидаемым результатом. Ну а когда начальник поинтересуется, насколько трудно работать, в ответ услышит, что все хорошо.

Поменяем группы стрессоустойчивости и рассмотрим такой пример: начальник – стрессоустойчивый, подчиненный – стрессонеустойчивый.

Подчиненный назначен на работу с клиентами. Какое-то время он будет справляться, и все будет отлично, однако из-за постоянного изменения ситуации это будет даваться тяжело. Когда уровень стресса серьезно возрастет, подчиненный просто не сможет выполнять работу и будет нуждаться в хорошем отдыхе. Начальник будет не доволен, что с такой легкой (как ему кажется) работой подчиненный не может справиться в поставленный срок. Рано или поздно такая ситуация приведет к конфликту. В этом случае целесообразно направить подчиненного на работу не с клиентами, а, например, на ведение клиентских баз данных.

Это позволит ему существенно лучше справляться со своей работой, гармонично функционировать в команде. При этом он может выслушать и поддержать коллег и подчиненных, стремясь во время работы не создавать стрессовых ситуаций. Душа компании... Такое развитие событий вполне благоприятно.

Эффективность организации

Так как "эффективность организации напрямую связана с её процессами и структурой, а результативность со способностью быстро достигать цели", то **"левые"** типы могут внести больший вклад в результативность организации, тогда как **"правые"** типы в её эффективность".[4]

Еще особенности взаимодействия "начальник-подчиненный", при их принадлежности к разным полюсам признака [10]

... начальник «Джек Лондон» обеспечивает довольно быстрое включение в рабочий процесс с первых дней выхода на работу, решительно, результативно и рационально он сообщает, «сделай такое-то задание, будут вопросы, спроси у того-то человека» практически сразу после «здравствуй»...

«Процессному» «Гамлету» необходимо время, чтобы проработать задачу самостоятельно, чтоб «процессный» «Гамлет» смог раскачаться и втянуться в проблему, обдумать методы, последствия и только потом приступить к выполнению...

Работать в такой команде продуктивно ... Главное, обсудить вместе, что сделать и примерно как, а дальше разойтись для проработки через свои сильные стороны...

Но такая ситуация зачастую вызывает недопонимание у результативного «Джека».

Результатность, как интегральной тип организации [11]

Даже система оплаты в этой организации напрямую связана с конечным результатом работы сотрудников, выраженным в тех или иных показателях. К тому же, как и что делается, не вызывает особого интереса и обсуждения, лишь бы это привело к определенному положительному итогу.

Использованные публикации:

1. [Прокофьева Т.Н.](#) // [Краткое описание признаков Рейнина](#)
2. [Маркетова Е.В., Князев А.Е.](#) // [Признак Рейнина «Правые – левые»](#)
3. [Долматова Л.И., Рожнева Т.А.](#) // [Внук пошел в первый класс. Соционика для бабушек](#)
4. [Глухарев К.А.](#) // [Соционика в управлении: методология Адизеса и типы информационного метаболизма](#)

5. [Писарев В.С. // Обоснование ТИМа по результатам соционического интервью](#)

6. [Серегина И.М. // Достоевский - отличный продавец?](#)

7. [Аносова С.Г. // Ориентация на вид деятельности: соционические клубы в процессе развития речи дошкольников](#)

8. [Овчинникова А.С., Прокофьев В.Г. // «Это вы здесь видите сенсорику!» или «У каждого своя соционика!»](#)

9. [Прокофьева Т.Н., Цигенов А.В. // Стрессоустойчивость](#)

10. [Волкова О.Н., Долинин Д.Л. // «Джек Лондон» глазами «Гамлета» и «Гамлет» глазами «Джека Лондона»](#)

11. [Лытко Н.В. // ТИМ организации, как психо-информационной системы](#)