Мартьянова А.Л.

В статье проводится анализ взаимоотношений между членами коллектива на примере семьи, рассматриваются способы улучшения психологической атмосферы в нём и компенсации некомфортных интертипных отношений, а также оптимального воспитания детей на основе определения и практического анализа интегрального типа коллектива, используя объединительный подход интровертной соционики В.В. Гуленко и другие соционические методы.



Соционика берёт своё начало от психоанализа З. Фрейда и аналитической психологии К.Г. Юнга. А также опирается на теорию информационного метаболизма польского психиатра Антона Кемпинского. Аушра Аугустинавичюте расширила концепцию

психологических типов Юнга и предложила восьмикомпонентную информационную модель, с помощью которой можно описать 16 психологических типов.

В соционике используется информационная структура личности, которая позволяет описать функционирование психики и интертипные отношения. Система интертипных отношений, складывающаяся в коллективе, определяет характер психологического микроклимата в нём.

Определив методами соционического анализа интегральный тип группы, **можно установить её направленность на те или иные задачи, найти эффективный рабочий режим, коммуникативные особенности.**

На практических занятиях курса «ТИМ-building®» были установлены ТИМы всех девяти членов семьи.

Выявился следующий состав:

- старшее поколение: дедушка – ◺▲(ЭИИ, INFJ, «Достоевский») – (78 л)
  бабушка – ■○(ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц») (78 л)
- среднее поколение: папа – ○■(СЛИ, ISTP, «Габен») (47 л)
  мама – ▲□ (ИЛЭ, ENTP, «Дон Кихот») (47 л)
- младшее поколение: дочь – ▙○(ЭСЭ, ESFJ, «Гюго») (22 г)
  сын – ○▙(СЭИ, ISFP, «Дюма») (20 л)
  дочь – ◺●(ЭСИ, ISFJ, «Драйзер») (13 л)
  сын – ●◺(СЭЭ, ESFP, «Наполеон») (11 л)
  дочь – ●◺(СЭЭ, ESFP, «Наполеон») (5 л)

Старшие дочь и сын живут отдельно, все остальные в одном доме.

Техника: Интегральный тип коллектива

Соединим в таблице определяющие базисные признаки типов всех членов семьи и выделим преобладающие:

Таблица 1. Определяющие функции типов членов коллектива

1	ЭИИ	Рац	Этик	Интуит	Интр
2	ЛСЭ	Рац	Логик	Сенсорик	Экстр
3	СЛИ	Ирр	Логик	Сенсорик	Интр
4	ИЛЭ	Ирр	Логик	Интуит	Экстр
5	ЭСЭ	Рац	Этик	Сенсорик	Экстр
6	СЭИ	Ирр	Этик	Сенсорик	Интр
7	ЭСИ	Рац	Этик	Сенсорик	Интр
8	СЭЭ	Ирр	Этик	Сенсорик	Экстр
9	СЭЭ	Ирр	Этик	Сенсорик	Экстр
	Преобладает	Ирр	Этик	Сенсорик	Экстр

Из таб.1 видно, что **интегральный тип коллектива – сенсорно-этический экстраверт – (СЭЭ, ESFP, «Наполеон»).**

«СЭЭ является носителем отношения «суперэго» на интеллектуальном и «тождество» на социальном уровне. В коллективе типа СЭЭ отношения складываются на балансе сил. Любые усилия тех или иных людей или группировок приводят к немедленным реакциям восстановления нарушенного равновесия. Атмосфера такого коллектива пронизана дипломатической игрой, переговорами, обещаниями и всяческими временными компромиссами. Периодически в нём разгораются кратковременные ссоры и недоразумения, которые регулируются путём позиционного торга. Люди относятся друг к другу с недоверием, с мыслью о том, что каждый преследует свои эгоистические цели. Зато с окружающим миром у СЭЭ-коллектива разнообразные связи и полное понимание». [2].

Наиболее некомфортно в этом коллективе ЭИИ

- базовая СЭЭ черная сенсорика приходится ему на болевую. (см. рис.1). ЭИИ неприятно там находиться. По отношению к «Наполеону» «Достоевский» подконтрольный. На практике: как только начинается выяснение отношений с повышением голоса, ЭИИ практически всегда уходит к себе в комнату.

Причем некомфортное состояние может сказаться и на здоровье. Это и на психосоматику накладывает свой отпечаток. Какой выход? – уходить из этой ситуации. Что «Достоевский» и делает – уходит в свою комнату или на прогулку, занимается скандинавской ходьбой (с палками). Днём, если позволяет самочувствие, обязательно ходит с палками.

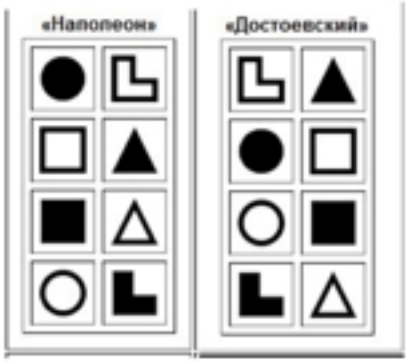


Рис.1.

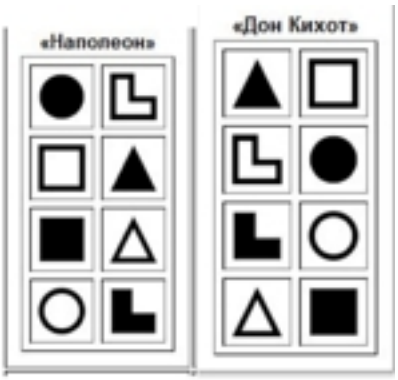


Рис.2

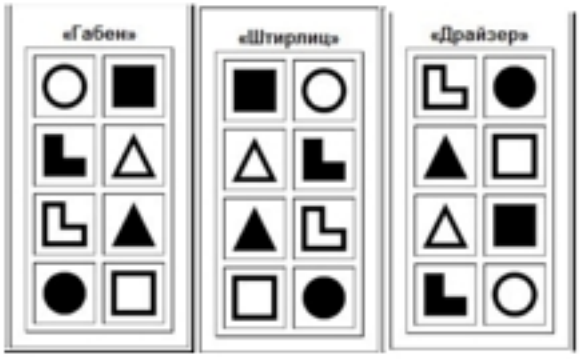


Рис.3

ИЛЭ некомфортно по этике

– творческая СЭЭ. (см. рис.2). **Отношения ИЛЭ с СЭЭ – суперэго – «громкий конфликт»** . У «Дон Кихота» в такой ситуации встаёт проблема выживания. Очень часто, к сожалению, бывают выяснения отношений с детьми и между детьми на повышенных тонах.

Казалось бы, выход для «Дон Кихота» через диагональный императив – творческую функцию. Для ИЛЭ это понимание, правила, договоренности. Но у «Наполеона» белая логика–болевая функция. И весь этот инструментарий ИЛЭ – СЭЭ не понимает, то есть он для него бесполезен.

В качестве примера из жизни: **«Штирлиц» только начинает говорить: «Есть правила…»** И «Наполеоны» исчезают со сцены (и не только дети, сбежать хочется всем). Поскольку интегральный тип СЭЭ для всех один, то правила не работают одинаково для всех!

На практике пока получается только совместная работа по белой сенсорике ощущений: дети охотно готовят вместе с мамой еду, например, всеми любимую домашнюю пиццу и т.д. Или «Штирлиц» усаживает с собой «Гюго» и «Драйзера» лепить пельмени для всей семьи. Но это случается редко, от раза к разу, что вполне закономерно, ибо у СЭЭ сенсорика ощущений в ограничительной, и, если её будет слишком много, то он уйдет, ему опять некомфортно.

А если посмотреть по логике действий?

У «Наполеона» активационная функция – логика действий. У остальных типов в этом коллективе: у «Габена» - творческая, у «Дон Кихота» - восьмая-фоновая, у «Достоевского» - суггестивная, у «Штирлица» - базовая, у «Драйзера» - суггестивная. (см. рис.1,2,3). То есть у всех логика действий – комфортная: ее либо запрашивают, либо действуют по ней фоном, либо она у них в ЭГО-блоке. Это и активирует, и дает энергию, и экспертность, и непосредственно реализацию всех задуманных дел. Поэтому

оптимальное взаимодействие необходимо строить вокруг логики действий.

К логике действий относятся следующие понятия: деятельность, работа, деловая команда, польза, ценность и т.д. И на деле: в семье главная инициатива по труду исходит от «Штирлица»: бабушка не может сидеть сложа руки, всегда что-то делает в доме, в огороде или в теплице, и внуков привлекает к помощи, ну, и, соответственно, родителей. Причем, самостоятельно действовать дети не желают, тут спасает только деловой стиль «Делай, как я», «А давайте вместе!». Сын СЭЭ соглашается чистить снег только вместе с ИЛЭ – у каждого своя лопата в руках; дочь СЭЭ просит мыть посуду вместе с ней.

Далее, **сугестивная функция у типа СЭЭ – интуиция времени**.

Почти у всех, кроме ■○
(ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц»), со временем полный порядок. При этом любое планирование заставляет собраться. Поэтому, четкие планы вкупе с общими делами будут выравнивать атмосферу в семье.

Наполеон – представитель клуба социалов,

- здесь общение получается в тонах социального клуба: темы здоровья, комфорта, уюта. На счет здоровья много ведут разговоров бабушка ■○
(ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц») с дедушкой ◺▲
(ЭИИ, INFJ, «Достоевский») – что полезно, что не полезно для здоровья кушать, как следить за здоровьем. А старшие дети сами занимаются фитнесом, и младших подключили-научили, тоже на тренажерах заниматься. Надо сказать, что тренажеры папа ○■
(СЛИ, ISTP, «Габен») установил прямо дома на цокольном этаже.

Язык общения коллектива – демократический.

Представители аристократической квадры – «Штирлиц», «Достоевский» и «Габен» - чуть теряют свою аристократичность в этой среде – происходит более свободное

общение. При этом, третья квадра, к которой относится СЭЭ – квадра взрослых, поэтому у каждого члена коллектива будет индивидуальное мнение, и необходимо учитывать мнение каждого.

Стиль общения у «Наполеона» - страстный.

Иногда это утомляет. Чтобы не переходить на выяснение отношений, энергию страстного стиля необходимо пускать в дело!

Стимул к деятельности СЭЭ – престиж: что-то солидное, большое. Например, елку к празднику «Габен» покупает метров трех высотой, наряжать приходится почти всей семьей. Если сажается картошка, то 6 соток сразу, помидоры – так в трёх теплицах. И не важно, что потом всё это невозможно съесть – главное, чтоб было!

Стимулы к обучению – «королевские»

- плюс логика действий: ценность престижа, уважения. Например, так: «крепкого специалиста ценят, уважают, и для этого нужно овладевать знаниями, навыками».

«Наполеон» - тип иррациональный

- может гибко подстраиваться под обстоятельства, что иногда и происходит, планы одни, но приходится их резко менять.

Группа целеполагания – гибко-разворотливые.

Это дает возможность вариации целей, вариантов подхода к воспитанию, общению.

Что же реально нам может дать подобный соционический анализ?

Здесь и далее приводим **простые, но очень действенные рекомендации**, которые даёт в этой связи доктор философии в области соционики Татьяна Николаевна Прокофьева (член Международного учёного совета по соционике, автор книг и статей по соционике и развитию личности, генеральный директор НИИ Соционики):

- *«В этом коллективе можно опереться на сильные функции СЭЭ – сенсорику, этику. Но не брать «Дон Кихоту» это на себя, а спокойно делегировать команде.*
- *Главными каждого в своей задаче поставить носителей: «Дюма», «Габен», «Штирлиц», «Гюго» и «Наполеоны» (два), «Достоевский» и «Драйзер» - тех, у кого эти функции сильные. - С них спрашивать, чтобы они задавали тон позитива, чтобы дома было уютно, комфортно, чтобы дома были добрые отношения.*
- *Нужно создавать атмосферу: именем «Гюго» и «Штирлица» «пугать» тех, кто нарушает комфорт. Даже, если кто-то скандалит - это нарушение комфорта. «Ты что скандалишь? «Гюго» приедет, тебе задаст… Ай-яй-яй, низя! - скажет…»* .
- *Прямо создавать престиж, статус тех, кто задаёт этот тон, ведь это «короли», поэтому подхватит вся команда".*

Техника: Анализ ИО

Это относится к анализу коллектива, и не только в семье! Везде на работе то же самое делается: коллектив готов дышать этими ценностями, даже, если у других эти функции слабые. Благо болевая здесь только у ИЛЭ – тихонечко в сторонку отвести и остальным дать карт-бланш: и они это как общую ценность подхватят. Чтобы они этим дышали! Создавать корпоративную культуру надо на этом.

Чем важен анализ коллектива? Мы смотрим, как создать корпоративную культуру. Она будет работать сама. Ей главное предоставить среду. Ведь что такое культура? Это то, что насаждают. Возьмите культуру бактерий: их не надо воспитывать, вы их запускаете в пробирку и не пускаете туда, куда не просят. И всё! Это совсем простым языком

говоря. И они сами размножаются. Но задача родителей (руководителей) этой культуре дать дорогу».

Через интертипные отношения

Далее рассмотрим интертипные отношения между девятью членами семьи. Для этого сведем их в таблицу 2.

Таблица 2. Интертипные отношения в семье

ТИМ	ИЛЭ	СЭИ	ЭСЭ	СЭЭ	СЭЭ	ЭСИ	ЛСЭ	ЭИИ
ИЛЭ	#	Д	А	Сэ	Сэ	К	<З	<К
СЭИ	Д	#	Зе	ПП	ПП	Кт	<К	<З
ЭСЭ	А	Зе	#	Кт	Кт	ПП	Де	М
СЭЭ	Сэ	ПП	Кт	#	Т	Зе	>З	>К
СЭЭ	Сэ	ПП	Кт	Т	#	Зе	>З	>К
ЭСИ	К	Кт	ПП	Зе	Зе	#	Пд	Ро
ЛСЭ	>З	<К	Де	<З	<З	Пд	#	Д
ЭИИ	>К	<З	М	<К	<К	Ро	Д	#
СЛИ	Пд	Ро	<К	М	М	>З	Зе	А

Интертипные отношения (ИО) в соционике – это взаимодействие типов

информационного метаболизма [6]. В таблице приведены интертипные отношения каждого ТИМа из девяти с остальными восемью. При этом: Т – тождество, Д – дуальные, А – активация, Зе – зеркальные, <З – подзаказ, >З – заказчик, <К – подконтроль, >К – контролёр, Де – деловые, М – мираж, СЭ – суперэго, ПП – полное погашение, КТ – квазитождество, К – конфликт, Ро – родственные, пД – полудуальные.

Таким образом комфортность отношений для каждого ТИМа можно свести в следующую таблицу 3:

Таблица 3. Комфортность отношений по ТИМам

	Комфортные	**Нейтральные**	**Напряжённые**
ЭИИ	2	4	2
ЛСЭ	3	5	-
СЛИ	3	4	1
ИЛЭ	3	1	4
ЭСИ	3	4	1
СЭЭ	2	5	1
СЭЭ	2	5	1
ЭСЭ	2	6	-
СЭИ	2	5	1

Таблица 4. Количество интертипных отношений

Комфортные	Кол-во	**Нейтральные**	Кол-во	**Напряжённые**	Ко
Тождество (Т)	2	Заказ (> З)	5	Контроль (> К)	
Дуальные (Д)	2	Деловые (Де)	1	Конфликт (К)	
Активация (А)	2	Миражные (М)	3	Суперэго (Сэ)	
Зеркало (З)	4	Погашение (Пп)	3		
Полудуальные (Пд)	1	Квазитождество (Кт)	3		
		Родственные (Ро)	2		
Итого, из них:	**11**		17		

Итак: комфортные - 11; нейтральные -17; напряженные - 8. Преобладают нейтральные и комфортные отношения, что благоприятно для этого коллектива.

Больше всего напряженных отношений здесь опять у ИЛЭ

Что же реально нам может дать подобный соционический анализ?

Т.Н. Прокофьева предлагает ей следующие рекомендации.

- *Как можно больше уезжать, отдыхать, расслабляться.*
- *Если есть возможность, приезжать к живущим отдельно «Гюго» и «Дюма», отдыхать там.*
- *Когда отдохнувшая, напитавшаяся положительными эмоциями, ИЛЭ возвращается к интегральному «Наполеону» – дела поделать и уходить в свою комнату.*
- *ИЛЭ имеет полное право оставлять их на собственное попечение, благо, дети уже большие.*
- *Надо расписать программу, как и куда уезжать. При этом на замечания ■○ (ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц») (свекрови), что хозяйка где-то пропадает, отвечать: «Я (мы) Вас очень люблю(-им). Вы у нас дорогая, золотая!». И уходить.*
- *Жаловаться на ○ (голова болит) бесполезно, только уходить! Потому что начинается воспитательный процесс с базовой функции заказчика (ЛСЭ) на фоновую подзаказному (ИЛЭ), а это раздражает, ибо не к месту, вся теория уже давно известна.*
- *ИЛЭ надо придумывать выходы, как и где напитываться энергией. Осуществлять. В следующий раз ещё лучше придумывать! Ей нужно отдыхать: дышать воздухом, ездить за рулём.*
- *Лучше всего здесь в этих отношениях чувствует себя ■○ (ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц»). Чуть похуже, но тоже хорошо –○■ (СЛИ, ISTP, «Габен»). Поэтому их надо загружать по белой сенсорике. «Штирлиц» загружает «Гюго» по белой сенсорике (деловые отношения): ЭСЭ приезжает помогать убираться – наводить порядок: мыть окна, стены и т.д.; или готовить еду, когда ожидаются гости. «Габен» как глава семьи взял на себя закупку продуктов оптом для всей семьи раз в неделю и организованные поездки к парикмахеру мужской половины семьи. Что у него хорошо получается.*

Техника: Анализ вида коллектива

Далее, используя **классификацию ИО по В.Гуленко**, рассчитаем **виды коллективо**в, присутствующие в семье.

Таблица 5. Анализ видов коллектива

Виды коллективов	Формула отношений, создающих команду	Расчет ИО в командах	Ито
Рабочая команда	Де+Пд+(>К+>З+<К+<З)/2	3+10/2	8
Тёплая компания	Д+Ак+К+Сэ	7	7
Исследовательский коллектив	Т+Зе+Кт+ПП	11	**11**
Воспитательный коллектив	М+Ро+(<>К+<>З)/2	5+10/2	**10**

Формула расчёта идёт от малых групп «Клубы», на которые делятся типы носителей интертипных отношений.

Исследовательская команда.

«Такая коммуникативная атмосфера оптимально подходит не для отлаженного делового процесса, а для инновационного. То есть такая группа цементируется не материально-командным, а познавательно-интеллектуальным фактором. В ней удерживаются лишь те работники, которые отзывчивы к новому, не очень прагматичны, любопытны, любят экспериментировать и не рассчитывают на скорую отдачу. Группы этого типа эффективны для творческого анализа ситуации, входящей в компетенцию членов команды, которые являются представителями одной установки на род деятельности.»

Носители: тождество + зеркальные + квазитождество + погашение.

Здесь их 11 (одиннадцать).

Воспитательный коллектив.

«Социоанализ рекомендует создавать эти коллективы для воспитания членов, их личностного роста, самосовершенствования. Частично они подходят для исследовательско-познавательных целей, но совершенно неэффективны для производственной, коммерческой деятельности и активного физического отдыха. На эту разновидность человеческих групп следует обратить особое внимание педагогам, так как в них раскрывается самое эффективное средство воспитания личности – непрекращающееся воздействие всей атмосферы межличностного общения позитивного характера.»

Носители: мираж + родственные + контроль и подконтроль пополам + заказ и подзаказ пополам.

Итого - 10 (десять).

Рабочая команда.

«Именно такую коммуникативную атмосферу рекомендует социоанализ для продуктивных производственных и деловых в широком смысле слова групп людей. Преимущество такой соционической структуры - это рабочее напряжение, которое неизбежно присутствует внутреннем ядре подобного коллектива.»

Носители: деловые отношения + полудуальные + контроль и подконтроль пополам + заказ и подзаказ пополам.

Получается 8 (восемь).

Тёплая компания.

«Создавать группы с такой психологической атмосферой имеет смысл в основном для досуга. Иногда они бывают эффективными в коммерческой деятельности – на первом её этапе, когда всё строится на системе знакомств и родственных связей (семейный бизнес). Со временем такой группой становится всё труднее управлять, так как она слишком демократична и отторгает попытки введения иерархии и разумной централизации.»

Состоит из отношений: дуальность + активация + конфликт + суперэго.

В данном коллективе их 7 (семь), и практически все они у ИЛЭ – вот и не хочется из неё уходить, а надо! Так как на данный момент в доме эту теплую компанию составляют отношения конфликта и суперэго.

Итак, ведущей в семье оказалась исследовательская команда.

Это коллектив, где люди хотят что-то обсуждать, о чём-то поговорить, что-то поисследовать.

Как это проявляется в жизни? «Дон Кихот», встречаясь с «Дюма» и «Гюго» (дуалом и активатором), вместо того, чтобы поесть и повеселиться, разговаривают, и это – самое интересное.

И, наверное, не удивительно, что именно эту команду мы взяли сейчас на исследование! Потому что потребность в исследованиях в семье есть.

Хотя энергию интертипных отношений и не видно, но она есть и влияет.

Примеры:

- **Папа-«Габен»** подарил детям на НГ набор «Домашний химик». Школьники с удовольствием с ним занимались: смешивали различные вещества, получая клей, искусственный снег и т.д.
- **Сын-«Наполеон»** ищет в интернете интересные опыты, типа вулкана в бутылке, нелопающиеся мыльные пузыри и т.д., проводит их дома. Говорит: «Я не король – я исследователь!»
- **Дочь-«Гюго»** приносит для соционического типирования рисунки друзей-однокурсников, не говоря уж о её собственных исследованиях по психологии в рамках курсовых работ по курсу психологии в МГУ.
- Точно также исследует своих одноклассников и учителей **средняя дочь-«Драйзер»** .
- **Младшая дочь-«Наполеон»** любит смотреть в интернете и по ТВ фильмы и ролики о различных физических и химических опытах, видео-исследования от поведения диких и домашних животных до тайн вселенной.

- Про **ИЛЭ** вообще говорить не приходится: хлебом не корми, как говорится, дай посмотреть-почитать про новые исследования-открытия.

Недостаток исследовательской команды в том, что люди вместо того, чтобы работать, всё время что-то исследуют, изучают.

Как проявляется воспитательный коллектив (второй по количеству отношений). Его члены часто друг друга воспитывают: что надо делать, что нельзя, кто как себя ведёт и т.д. И здесь также бесконечный настрой мамы-ИЛЭ, как воспитать? Это несёт воспитательный коллектив.

Когда в фирме или компании доминирует воспитательный коллектив, очень важно переключить сотрудников с воспитания друг друга на воспитание, например, клиентов.

Что же реально нам может дать подобный соционический анализ?

Как в семье перенаправить эту энергию, на развитие, на какой-то позитив? Доктор Прокофьева Т.Н. рекомендует следующее:

«***Это надо куда-то направить, чтобы не друг против друга***.

- *Например, растить и воспитывать домашних животных.*
- *Возможно, развивать логику действий, активационную интегрального +.(СЭЭ, ESFP, «Наполеон»), именно как развитие деловых качеств. Если папа-«Габен» взял на себя обеспечение семьи, значит он может поделиться знаниями с детьми, как встать на ноги, как хорошо проявить себя на работе, зарекомендовать себя, получить образование. То есть на это направить энергию, чтобы в будущем они были либо хорошими специалистами, либо свой бизнес открывали, как сложится. Именно на развитие их деловых качеств направить эту большую энергию воспитательного коллектива».*

Недостаток воспитательного коллектива в том, что вместо того, чтобы любить друг друга, люди выясняют, куда надо складывать грязные вещи, кто съел весь сахар из сахарницы и прочее.

Тёплая компания – это вместе покушать, повеселиться, посплетничать и поругаться, потому что там конфликт и суперэго, и дуальность с активацией – все социальные отношения. Там теряется рабочий настрой. Данный вид климата выражен слабо, и на практике чаще каждый ест сам по себе или по двое-трое.

Пример:

- *Любимое занятие – приготовление выпечки вместе с детьми: под руководством и*

при участии мамы дети замешивают тесто, потом каждый вырезает формочками какие хочет печенья и украшает их. Такое печенье используется как подарки друзьям, угощения на чаепития в школе, на домашние праздники, например, Рождество.

Рабочая команда. Название говорит само за себя: именно как команда рабочая! Это как взрослые профессионалы на работе, разговаривать с детьми в деловом ключе: - Давайте! Сделаем.

Данный вид тоже выражен слабо.

Примеры:

- *ИЛЭ собрала троих младших («Драйзера» и двух «Наполеонов») и вместе вышли в огород на посев. Показала, как сажать картошку, и дала задание: от меня и до забора! Справились за 40 минут, а самОй пришлось бы 1,5 часа работать. Правда, сами сборы на работу заняли около 30 минут, так что по времени выигрыша никакого, зато совместили с воспитательным процессом.*
- *Подготовка семейного праздника: все вместе убирают свои вещи, наводят порядок, не по своему желанию, по требованию «Габена» и «Штирлица». Потом младшие накрывают на стол, старшие помогают в нарезке салатов и т.д.*
- *Совместная уборка дома: между школьниками закреплены участки в доме, где каждый еженедельно пылесосит, помимо своих комнат.*

Итак, здесь достаточно **равномерно распределены виды коллективов: 7,8,10,11.**

Как распределяются квадральные ценности: Альфа – 3, Бета – 0, Гамма – 3, Дельта – 3. Нет ярко выраженных ценностей, и в данном коллективе они определяются в зависимости от ситуации. Это плохо – нет единства мнений.

Стимулы деятельности: Короли – 4, Пажи – 1, Рыцари – 1, Дамы – 3. Королевские стимулы к деятельности престиж, масштаб. Это соответствует интегральному типу СЭЭ, «Наполеон».

Стили общения: душевный – 3; страстный – 3; деловой – 2; хладнокровный – 1. Преобладают этические стили общения – страстный и душевный. Пока они преобладают в негативе. Поэтому надо попробовать перевести в позитив, например: собраться семье у камина за безалкогольным глинтвейном и настольными играми – душевный стиль; страстный – кино всем вместе посмотреть, посмеяться.

Итак, исходя из условия, что состав семьи является на данном этапе неизменным и постоянным, **анализ её интегрального типа позволил определить уровень благоприятности микроклимата отношений в ней и дал возможность найти пути решения возникающих в ней различных проблем, как сиюминутных, так и долговременных .**

Литература:

1. Аугустинавичуте А. Модель информационного метаболизма.// Соционика, ментология и психология личности. №6, 1996 .

2. *Гуленко В.В.* Интровертная соционика.//Соционика, ментология и психология личности. №4, 1996.

3. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды.//Соционика и социоанализ для руководителя.- Новосибирск; «РИПЭЛ», 1995, М. «Астрель», 2003.

4. Прокофьева Т.Н. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих отношений. – М.: Алмаз, 2005.

5. *Прокофьева Т.Н.* Семантика аспектов. // Психология и соционика межличностных отношений. № 2 – 2004.

6. *Прокофьева Т.Н., Князев А.Е.* Управленческое консультирование и соционический анализ коллективов. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2006. – №2.

7. Соционика для профессионалов. Соционические технологии в педагогике и управлении персоналом. [сост.: Т. Н. Прокофьева, В. Г. Прокофьев, А. С. Девяткин]; под общ. ред. Т.Н. Прокофьевой. – М.: «Алмаз», 2008. – 323 с.

8. Прокофьева Т.Н. Методика диагностики типов информационного метаболизма. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2004. – №2.

9. Прокофьева Т.Н. Психологические типы и способности к профессии. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2008. № 2.

10. Прокофьева Т.Н., Прокофьев В.Г., Девяткин А.С., Исаев Ю.В. Методика определения психологического типа детей дошкольного возраста. //Соционика, ментология и психология личности. – 2010. – №4.

11. Прокофьева Т. Н. Соционика – теория информационного метаболизма. / интервью журналу «MyType». №3, апрель, 2016.

12. *Прокофьева Т.Н., Прокофьев В.Г., Исаев Ю.В*. Диагональные императивы. // Соционика, ментология и психология личности. 2012 , № 1.

13. *Прокофьева Т.Н.* Улучшение психологического климата семьи методами соционики. // «Социология и психология. Сборник выпускных работ. ГАСИС. Академия

профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников инвестиционной сферы. 1999.

14. «ТИМ-building®» инструменты самореализации. Рабочие тетради НИИ Соционики. Модуль 5. М.2015.