

УДК 005.331

**СОЦИОНИКА – ПЕРСПЕКТИВНОЕ
НАПРАВЛЕНИЕ ВЛИЯНИЯ НА УПРАВЛЕНИЕ
ГРУППОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

Л.И. Иванкина, О.А. Кобзева

Томский политехнический университет

E-mail: ivankinali@sibmail.com; kobzevaol96@yandex.ru

Иванкина Любовь Ивановна, д-р филос. наук, профессор кафедры менеджмента Института социально-гуманитарных технологий ТПУ.

E-mail:
ivankinali@sibmail.com

Область научных интересов: философские, социологические и психологические аспекты современного общества и человека.

Кобзева Ольга Александровна, студентка кафедры менеджмента Института социально-гуманитарных технологий ТПУ.

E-mail:
kobzevaol96@yandex.ru

Область научных интересов: основы управления организацией, группой, личностью.

Дан анализ результатов проведенного исследования взаимоотношений в учебной группе, предложены решения для повышения результативности групповой работы и качества межличностных коммуникаций.

Ключевые слова:

Соционика, психосоциотип, групповой процесс, группа, групповая деятельность, взаимодействие.

Групповая деятельность – это сложная система, для эффективного функционирования которой необходима правильная организация взаимодействия членов команды. Одним из способов решения этой задачи является использование психосоциальной предрасположенности человека к определенному стилю поведения. Сегодня психосоциальная предрасположенность человека описывается на языке формулы модели психосоциотипа, обосновываемой в научно-экспериментальном направлении,

получившем название соционика. В способности формировать адекватную картину групповых процессов и индивидуальных особенностей личности и принимать верные управленческие решения соционика занимает равное место наряду с такой методикой, как типология темперамента Д. Кейрси, основанной на стремлениях, ценностных ориентациях и социально-психологических особенностях проявлений поведенческих реакций индивида в зависимости от типа темперамента.

На протяжении многих веков существует стереотип, что каждый человек должен быть такой, как другие, проживая жизнь на уровне функционирующего социально-ролевого поведения. Но каждый из нас, обладая современными данному времени и обществу чертами, являющимися сходными для большинства, соответствуя ожиданиям социально-ролевого взаимодействия, замечает отличие и своеобразие своей личности. Попадая по воле случая в чуждую нашему соционическому типу коммуникативную среду, мы особенно остро ощущаем себя в отношениях с другими не такими, как они. И часто попытки, направленные на то, чтобы подстроить свой тип мышления и поведения под окружающую среду, терпят неудачу. Причина этому – наличие у каждого индивида устойчивого ядра природных качеств, поскольку человек – это не «чистый лист», на котором можно писать любые установки и инструкции, индивид реагирует преимущественно на те воздействия, которые соответствуют его адаптированной картине восприятия себя и мира. Как было экспериментально подтверждено в целом ряде исследований, психосоциотип, заложенный генетически и определяющий конкретный стиль информационного обмена индивида со средой и специфику поведенческого реагирования в межличностных отношениях, невозможно изменить кардинально.

В.В. Гуленко дает следующее определение социотипа: социотип – это константа, неизменная часть любой коммуникативной системы, а также структура коллективного бессознательного, управляющая взаимодействием физического, психологического, социального и интеллектуального проявления личности [1. С. 15]. Разные социотипы при взаимодействии дают

разные результаты. Сочетание некоторых из них может свести эффективность деятельности всей команды к нулю. Подобрать «ключики» к каждому участнику рабочего процесса, помочь команде как системе достичь максимальных результатов – одна из главных задач руководителя-управленца. И в этом ему может помочь соционика, предметом изучения которой и является социотип.

Со времен К.Г. Юнга существует традиция называть основные составляющие человеческой психики «функциями». К. Юнг выделял четыре основных функции: мышление, эмоции, ощущения и интуицию, которые в сочетании с интроверсией и экстраверсией (направленностью активности) давали восемь психологических типов. Четырехмерная структура самой личности, находящейся в постоянном взаимодействии с другими, была предложена К.Г. Юнгом в своей работе «Психологические типы». Теоретически подобных моделей с базисом 4 можно построить больше тысячи, но при этом важна простота и удобство их практического применения. Это как раз и удалось К. Юнгу, проводившему теоретические исследования параллельно с их практической проверкой.

На основании положения о том, что целостная личность может быть рациональной или иррациональной, логической и этической, сенсорной и интуитивной, экстравертом и интровертом, выделяются 16 психосоциотипов: логико-сенсорный экстраверт, «Администратор», «Штирлиц»; логико-интуитивный экстраверт, «Предприниматель», «Джек Лондон»; логико-сенсорный интроверт, «Инспектор», «Горький»; логико-интуитивный интроверт, «Аналитик», «Робеспьер»; этико-сенсорный экстраверт, «Энтузиаст», «Гюго»; этико-интуитивный экстраверт, «Наставник», «Гамлет»; этико-сенсорный интроверт, «Хранитель», «Драйзер»; этико-интуитивный интроверт, «Гуманист», «Достоевский»; сенсорно-логический экстраверт, «Маршал», «Жуков»; интуитивно-логический экстраверт, «Искатель», «Дон Кихот»; сенсорно-логический интроверт, «Мастер», «Габен»; интуитивно-логический интроверт, «Критик», «Бальзак»; сенсорно-этический экстраверт, «Политик», «Наполеон»; интуитивно-этический экстраверт, «Советчик», «Гексли»; сенсорно-этический интроверт, «Посредник», «Дюма» и интуитивно-этический интроверт, или «Лирик», «Есенин».

Все 16 психосоциотипов по-разному взаимодействуют друг с другом. Для того чтобы проследить специфику взаимодействия на практике, было проведено исследование. Объектом исследования является учебная группа студентов 3-го курса из 15 человек, обучающихся по направлению «менеджмент организации». Цель исследования: выявить наиболее эффективные и репродуктивные типы сотрудничества между участниками. Нами были сформулированы следующие задачи: провести опрос, систематизировать данные с помощью таблицы интертипных отношений; проанализировать возможные взаимоотношения и их результаты; сформулировать рекомендации по наиболее эффективным взаимоотношениям.

Участникам был предложен цифровой тест «Социотип» на определение психосоциотипа в авторской редакции В. Мегедь и А. Овчарова, включающий восемь утверждений, из каждой пары которых нужно было выбрать утверждение, которое в большей степени соответствует поведению тестируемого. По полученному числовому коду определялся психосоциотип личности. Получились следующие результаты: по 20 % опрошенных (по 3 человека) принадлежат к социотипам «Наполеон» и «Гексли»; по 6,66 % (по 1 человеку) являются представителями социотипов «Гюго», «Есенин», «Гамлет», «Драйзер», «Бальзак»; по 13,35 % (по 2 человека) относятся к социотипу «Дюма» и «Горький».

Данные психосоциотипы группируются в 4 подгруппы доминирующего стиля лидерства, выделенные на основе многолетних исследований Д. Кейрси [2. С. 194–195], к которым он отнес следующие типы: сенсорно-воспринимающий тип лидерства «Дионисий» (социотипы: Дюма, Габен, Наполеон, Жуков); сенсорно-решающий тип «Эпитемей» (социотипы: Драйзер, Горький, Гюго, Штирлиц); интуитивно-логический тип «Прометей» (социотипы: Робеспьер, Бальзак, Дон Кихот, Джек Лондон); интуитивно-эмоциональный тип «Аполлон» (социотипы: Есенин, Достоевский, Гексли, Гамлет). Данные психосоциотипы соотносят с приоритетной сферой их деятельности. Для представителей 1-й группы (СВ тип «Дионисий») наиболее предпочтительна социальная сфера («социалы»), для 2-й группы (СР тип «Эпитемей») – управленческая сфера («управленцы»); 3-я группа (ИЛ тип «Прометей») ориентирована на исследова-

тельскую активность («исследователи») и, наконец, 4-я группа (ИЭ тип «Аполлон») предпочтительна в сфере гуманитарных отношений («гармонизаторы»).

В ходе исследования, проведенного в марте 2013 г., были получены следующие результаты: 33,34 % от общего числа опрошенных (5 человек) относятся к сенсорно-воспринимающему типу лидерства «Дионисий» с доминирующей управленческой функцией Р – Production (производство) по формуле управленческого кода, предложенной И. Адизесом – РАЕI. Представители этой группы по своему типу темперамента относятся к сангвиникам и характеризуются следующими психологическими особенностями: они любители жизни и тактики. Главная цель сангвиников – результативность. Отличительные характеристики сенсорно-воспринимающих лидеров – свободолюбие, им свойственны спонтанные поступки, рискованность и целеустремленность. В условиях риска или неопределенности таким лидерам нет равных. К недостаткам можно отнести отсутствие умения планировать, невнимание к другим участникам, недалекость, а также следование своим влечениям и импульсам, ежедневная работа утомляет и не вызывает интереса.

Следующий тип лидерства, свойственный 5 членам группы (также 33,34 %) – это интуитивно-эмоциональные лидеры типа «Аполлон» с доминирующей функцией I – Integrator (Интегратор). Представители этой группы – меланхолики, заинтересованные в хороших отношениях с другими, умеющие убеждать, вдохновлять и объединять участников рабочего процесса. Интуитивно-эмоциональные лидеры – чуткие люди, равнодушные к другим, часто являются катализатором их развития, им более чем другим типам свойственно стремление разрешать проблемы людей. Такие лидеры имеют свои слабые места. Излишняя мягкость к людям, нетребовательность к дисциплине и срокам выполнения заданий, чрезмерный личностный подход может помешать в достижении максимальных результатов.

В исследуемой группе также есть представители сенсорно-решающего типа лидерства «Эпитемей» – 4 человек, 26,66 %, группы. Такие лидеры являются обладателями флегматичного темперамента с доминирующей функцией А – Administrating (Администрирование). Ключевым понятием для данных лидеров является «система». Они ответственны, с уважением относятся к традициям и правилам, однако занудство, чрезмерная жесткость в соблюдении правил может негативно сказаться на атмосфере в коллективе и, следовательно, на результате деятельности. «Эпитемей» не любит новшеств, что может привести к отсутствию перспективы развития группы.

Последний тип лидерства, присущий одному участнику группы (6,66 %) – это «Прометей», или интуитивно-логический тип лидера, присущий людям с холерическим типом темперамента и с доминированием функции Е – Entrepreneuring (Предпринимательство). Холерики от природы обладают талантом аналитика, склонны к логическим и стратегическим рассуждениям, закономерность – вот, что важно для холериков. Усложнение проблем, нетерпимость к некомпетентным сотрудникам, поверхностные отношения к деталям – слабые стороны интуитивно-логического типа лидеров.

Из описания стилей лидерства, в основе которых лежат психосоциотипы, видно насколько разными являются участники исследуемой группы и их ценности, насколько разное у них отношение к одним и тем же вещам. В регулировании внутригрупповых процессов и во взаимодействии со средой (вуз, институт, кафедра и т. п.) доминируют тенденции к упорядочиванию отношений и влиянию на процессы (66,68 % относятся к «социалам» и «управленцам»), межличностные отношения практически не берутся во внимание (всего 1 чел. – «гармонизатор» – заинтересован в улучшении отношений), исследовательская активность в данной учебной группе привлекательна лишь для 6,66 % студентов («исследователи»).

С помощью таблицы интертипных отношений мы систематизировали психосоциотипы участников группы. Получили следующие результаты: взаимоотношения между представителями социотипов «Есенин» и «Дюма», «Наполеон» и «Гексли», «Драйзер» и «Горький» являются деловыми. Партнеры равноправны, относятся друг к другу с уважением. Однако они считают друг друга конкурентами и находятся в постоянной борьбе. Активационные и демонстративные функции совпадают, это значит, что у них есть общие интересы и цели, для достижения которых участники могут пойти на сотрудничество. Слаженная работа таких представителей принесет свои плоды.

Отношения социотипов «Есенин» и «Бальзак», «Гюго» и «Гамлет» являются родственными. При формальном общении данное сотрудничество является успешным. Как только отношения будут более близкие, участники начнут скучать, т. к. они очень похожи. Следовательно, при близких контактах сотрудничество данных социотипов является неэффективным.

«Бальзак» и «Дюма» – эти социотипы связывают отношения суперэго. При краткосрочном сотрудничестве общение может принести результаты, при длительных контактах оба участника начнут обвинять друг друга в эгоизме. Постоянные недовольства сведут результаты к нулю. Отношения подзаказного и заказчика связывают такие психосоциотипы, как «Есенин» и «Драйзер», «Бальзак» и «Горький», «Горький» и «Дюма», «Наполеон» и «Гамлет», «Гексли» и «Гюго», «Драйзер» и «Наполеон», «Есенин» и «Гамлет», «Гюго» и «Дюма». В данных отношениях заказчик смотрит и взаимодействует с подзаказным сверху вниз. Обычно инициатором отношений является заказчик, и первое время получает отклик со стороны подзаказного, но со временем последний будет более склонен к соблюдению дистанции, нежели к тесному сотрудничеству. Наличие дистанции не является залогом эффективности деятельности.

Отношения между психотипами «Бальзак»–«Наполеон», «Гамлет»–«Горький» являются дуальными, наиболее гармоничными. Участники дополняют друг друга, поэтому общение интересно и эффективно в течение долгого периода.

Отношения между «Гексли» и «Дюма», «Есениным» и «Наполеоном», «Горьким» и «Гюго» являются продуктивным, но в меньшей степени, чем между участниками дуальных отношений, так как данный тип отношений характеризуется как полудуальный и участники полудуальных отношений предпочитают не сокращать дистанцию во избежание конфликта.

Отношения подреvizного и ревизора связывают представителей социотипов «Бальзак» и «Гамлет», «Гамлет» и «Дюма», «Гюго» и «Есенин», «Драйзер» и «Гексли», «Наполеон» и «Горький». Отношения ревизии несимметричны, постоянный контроль ревизора, акцент на слабых местах подреvizного не может принести желаемых результатов.

Участники опроса, социотипы которых «Дюма», «Наполеон», «Гюго», «Драйзер», «Есенин», «Гексли», являются противоположностями друг друга. В коллективной работе данные социотипы постоянно оспаривают мысли друг друга, вместо того, чтобы сотрудничать. Поэтому результативность такого взаимодействия очень низкая.

Отношения между психосоциотипами «Бальзак» и «Драйзер», «Есенин» и «Горький» при кратковременном общении могут быть очень результативными, т. к. участники будят эмоциональную энергию друг друга, но длительное общение утомляет участников, что не может принести высоких результатов в совместной деятельности.

Психосоциотипы «Бальзак» и «Гексли», «Драйзер» и «Гамлет» находятся в миражных отношениях. Миражные отношения – самые непредсказуемые, могут складываться как в конструктивную, так и в деструктивную сторону. Дискуссии между данными участниками оказываются репродуктивными.

Студентов, имеющих психосоциотип «Драйзер» и «Дюма», «Гамлет» и «Гексли», «Гюго» и «Наполеон», связывают отношения квазитожества. Обычно такие отношения носят формальный характер, т. к. получаемая от партнера информация часто не оправдывает ожиданий. Зачастую разные формулировки одной и той же мысли приводят к недоразумениям и спорам, что негативно сказывается на результате работы группы.

При пересечении сфер интересов участников совместной деятельности конфликтные отношения будут связывать такие социотипы, как «Гюго» и «Бальзак», «Гексли» и «Горький». Но при отдаленной друг от друга работе участники с данными психосоциотипами могут нормально контактировать и приносить определенные результаты в групповой работе.

При взаимодействии одних и тех же социотипов, но с разными знаниями и опытом, можно ожидать хороших результатов, в противном же случае, из-за сходства участников им будет сложно постоянно стимулировать заинтересованность друг в друге.

В целом, проанализировав социотипы, свойственные исследуемой группе, а также разнообразные комбинации из взаимоотношений, можно выделить наиболее благоприятные и негативные союзы. «Бальзак»–«Наполеон», «Гамлет»–«Горький» – отношения сотрудничества, в которых можно не сомневаться, результат не заставит долго ждать.

При кратковременных отношениях целесообразно использовать комбинации «Есенин» и «Дюма», «Наполеон» и «Гексли», «Драйзер» и «Горький», «Бальзак» и «Наполеон», «Гамлет» и «Горький», «Есенин» и «Бальзак», «Гюго» и «Гамлет», «Бальзак» и «Дюма», «Бальзак» и «Драйзер», «Есенин» и «Горький», а также отношения между членами с одинаковыми социотипами. Данные союзы являются эффективными в краткосрочных условиях, о чем упоминалось выше, но при переходе к длительным контактам руководителю необходимо менять участников отношений между собой, т. к. они не смогут сотрудничать долго и продуктивно.

Сомнительными в своей продуктивности являются отношения между «Есениным» и «Драйзером», «Бальзаком» и «Горьким», «Горьким» и «Дюма», «Наполеоном» и «Гамлетом», «Гексли» и «Гюго», «Драйзером» и «Наполеоном», «Есениным» и «Гамлетом», «Гюго» и «Дюма».

Некоторые результаты может принести сотрудничество «Гексли» и «Дюма», «Есенина» и «Наполеона», «Горького» и «Гюго». Негативное влияние на результат окажут отношения между «Бальзаком» и «Гамлетом», «Гамлетом» и «Дюма», «Гюго» и «Есениным», «Драйзером» и «Гексли», «Наполеоном» и «Горьким», «Драйзером» и «Дюма», «Гамлетом» и «Гексли», «Гюго» и «Наполеоном», а также «Гюго» и «Бальзаком», «Гексли» и «Горьким» при условии одной сферы деятельности.

Таким образом, применение данной методики позволяет с большой долей уверенности структурировать продуктивные межличностные взаимосвязи и предотвращать неэффективное использование человеческих ресурсов, оптимизируя степень вовлеченности в совместный процесс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителей. – Новосибирск: РИПЭЛ, 1995. – 192 с.
2. Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 512 с.

Поступила 18.04.2013 г.