

Е. А. Удалова

Соционика в работе с персоналом,
или
Что показывает МВТИ



Елена Удалова

СОЦИОНИКА В РАБОТЕ
С ПЕРСОНАЛОМ,
или Что показывает МВТІ

(издание второе, исправленное)

Москва
2007

От автора

Соционика – наука универсальная. Она, как арифметика, например, может быть приложена к очень разным сферам человеческой жизни. Везде, где понимание себя и другого человека существенно влияет на результаты совместной деятельности, соционика может подсказать эффективные решения.

Идея этой книги родилась на конференции в Санкт-Петербурге в июне 2004 года. Доклады А. Тихонова и В. Миронова о соционических технологиях в кадровом менеджменте показали не только высокую эффективность соционических рекомендаций, но и их хроническую недооценку. Стало ясно, что руководителям фирм и HR-менеджерам необходимо знание новых информационно-психологических аспектов работы с персоналом.

Соционика уже накопила огромный опыт решения производственных вопросов и на деле доказала свою состоятельность. Соционическое обследование работников дает надежный, подтвержденный практикой, результат, который позволяет оптимально использовать персонал фирмы для выполнения замысла руководителя. При этом исключаются конфликты, обусловленные «нестыковкой» информационных структур различных людей, выбираются нужные для них стимулы, уменьшаются потери времени и ресурсов.

За 10 лет, прошедших после выхода книги В. Гуленко «Менеджмент слаженной команды», соционики не слишком много внимания уделяли рекомендациям, направленным на повышение эффективности производственной деятельности работников различных типов и соционическим правилам строительства жизнеспособных коллективов. Данная книга не претендует на полноту, но является некоторым популярным обобщением собственного опыта автора в консультировании фирм и размышлений над литературой о работе с персоналом.

Автор выражает благодарность В. Миронову, который явился инициатором нашей встречи в Санкт-Петербурге, результатом чего и стала эта книга.

ВВЕДЕНИЕ

*Прием на работу — это победа
надежды над опытом.*

Законы Мэрфи

«Что не оцифровано, то неуправляемо» — известный тезис менеджмента. И он всем хорош, кроме того, что трудноприложим к сектору работы с персоналом. Производство, сбыт, бухгалтерия — это, пожалуйста, основные показатели здесь в цифрах и рождаются. Но люди — слабое звено идеи тотального измерения параметров.

Не то чтобы у людей нечего было измерять. Наоборот, очень многое в человеке можно выразить числом. Рост, вес, группу крови, размер ботинок, скорость реакции, IQ и т.п. Только как связать эти баллы, проценты и рейтинги человека с его успехами или неудачами в качестве работника вашей фирмы?

Мне попалась информация, что 97% соискателей работы во Франции проходили экспертизу графолога, а 15% — магические тесты астрологов и нумерологов. На что только не идет работодатель, чтобы выяснить подноготную соискателя! Тем не менее, по данным газеты «Работа и зарплата», 50–60% принятых на работу людей быстро увольняются.

Нет сомнения, что персонал фирмы — один из основных ее ресурсов, способствующий воплощению в жизнь стратегических замыслов руководителя. Существует огромное количество методик подбора кадров, оценки эффективности их работы и управления возникающими среди сотрудников коллизиями. При этом практически не рассматривается самый первый и очень важный момент в работе руководителя с персоналом — четкое представление о том полном наборе функций, которые будут выполнять его сотрудники, чтобы предприятие было жизне- и конкурентоспособным.

Особенно плохо обстоит дело с распределением обязанностей внутри рабочего коллектива. Каждый руководитель по понятным

причинам хочет видеть в сотруднике универсальное существо, способное «и дойти, и яйца нести», если того потребуют обстоятельства. Бытует довольно устойчивое убеждение, что, если заплатить сотруднику достойные деньги, он может (и должен!) освоить тот навык, который сейчас требуется родному предприятию. А если этого не происходит, значит, сотрудник просто туп и непатриотичен.

Однако, это не так. Вспомним, что говорил Король из книги Антуана де Сент-Экзюпери «Маленький принц»: «Если я повелю своему генералу обернуться морской чайкой и если он не выполнит приказа, это будет не его вина, а моя». С каждого надо спрашивать то, что он может дать.

Беда заключается в том, что мы имеем крайне расплывчатое представление о том, что может дать конкретный человек, а чего с него спрашивать не следует. Существующие психологические тесты не дают четкой картины психоинформационной структуры личности. А ведь именно от нее зависит способность человека экспертно разбираться в той или иной области.

Отсутствие ясных представлений о человеческих возможностях приводит к тому, что проблемы с персоналом закладываются не на стадии **подбора** работника, а гораздо раньше. На стадии **проектирования персонала** в должностные инструкции закладываются противоречивые, заведомо невыполнимые одним человеком требования.

Понятно стремление руководителя сэкономить на кадрах. Понятно также стремление работника получать деньги за дополнительные обязанности. Но должно быть не менее понятно, что требование невозможного от человека обязательно приведет к конфликту. Рано или поздно выяснится, что часть работы делается неквалифицированно, последуют разоблачения и скандалы, фирма потеряет ценного в других отношениях работника. И снова начнет искать универсального исполнителя. Те же грабли.

Между тем существуют некоторые признаки того, что работник подобран правильно. Хотя они и не вполне объективны, но все-таки ориентируют руководителя.

1. Работник удовлетворен исполняемой работой.
2. Он стремится к повышению квалификации.
3. Он хочет работать в данной фирме.

Понятно, что все эти три условия выполняются только тогда, когда работа отвечает не только поверхностным потребностям человека (скажем, заработать на жизнь), но и глубоким внутренним ожиданиям, которые во многом определяются врожденной информационной структурой его личности.

Что же такое информационная структура психики, какие законы работают в сфере переработки информации человеком, какие ограничения накладывают они на наше желание иметь в фирме команду универсальных исполнителей? Эти вопросы сегодня решает наука под названием соционика, или теория информационного метаболизма человека.

Информационный метаболизм человека

Окружающий нас мир — феномен гораздо более многопланный, чем обитающий в нем человек. Тем не менее, поскольку человечество довольно успешно выживает, видимо, оно воспринимает существующий мир относительно адекватно. Как это удается? Очевидно, что самое простое объяснение — это то, что в области усвоения информации тонкая специализация каждого человека сочетается с развитой кооперацией в обществе.

Действительно, реальность давно намекает нам, что существует «информационное разделение труда». Мы с детства ищем свои таланты (предполагается, что все дети талантливы, только надо угадать в чем). У нас существуют специализированные школы (и даже детские сады). Организуются различные олимпиады, чтобы выявить конкретные способности. То есть жизнь ясно показывает нам, что по отношению к той же математике, например, люди различаются просто кардинально. От практической гениальности до абсолютного непонимания того, зачем вообще доказывать равенство всех сторон «пифагоровых штанов».

Не так четко осознаны, но реально не менее выпуклы и способности отдельных людей к музыке, рисованию, психологии и т.п. Причем человек, нашедший себя, например, в журналистике и напрочь выкинувший из головы всю школьную математику, вполне может считаться успешным, состоявшимся, уважаемым специалистом. Таким образом, мы видим, что специализация талантов в мире существует, поскольку при одних и тех же условиях и программах обучения люди проявляют свои способности в самых различных областях жизни.

Другими словами можно сказать, что человек наряду с другими системами имеет систему обработки данных. Причем существует несколько ее конфигураций, ни одна из которых не является лучшей или худшей, и все они вместе обеспечивают человечеству адекватное существование в реальном мире. Информационный метаболизм — это и есть способ приема, переработки и выдачи информации. Вот все эти различные способы работы человеческой психики с информацией и изучает соционика.

Посмотрим теперь, к чему приводит простая мысль о том, что способности различных людей неодинаковы. Мы видим, что люди не делятся по простой линейной шкале на умных и полных дураков. Наоборот. Чем ярче выражен один талант, тем больше человек нуждается в поддержке в тех аспектах жизни, где он не является экспертом.

Есть ли закономерности в распределении талантов и слабостей отдельного человека, насколько можно развить первые и скомпенсировать последние? Насколько полно сегодня исследован этот вопрос?

Историческая справка

На самом деле первым, кто заметил, что абсолютно здоровые люди тем не менее значительно различаются по способу восприятия и оценки действительности, был австрийский психолог и психиатр Карл Густав Юнг (1875—1961). В своей знаменитой кни-

ге «Психологические типы» он описал 16 различных вариантов здорового восприятия реальности.

В начале XX века, до того, как информационные технологии перевернули мир, никто не догадался, что Юнг описал как раз информационное разделение труда в социуме. Это тот механизм, при помощи которого общество адекватно реагирует на окружающую действительность, поскольку каждый человек экспертно видит некоторые слои реальности, а вместе люди всех 16 типов информационного метаболизма имеют возможность адекватно воспринимать мир целиком.

Огромная заслуга Юнга состоит в том, что он не просто описал отдельные черты, присущие каждому типу, а открыл те фундаментальные элементарные свойства, из которых, как из атомов, строятся все системы восприятия информации любого типа. В соционике эти свойства называются **базисом Юнга**, потому что с их помощью, как на координатной сетке, может быть описан любой соционический тип, а также различия между ними. Базис Юнга состоит из четырех пар дихотомических признаков, различные сочетания которых описывают информационную структуру любого типа. Различных сочетаний парных признаков по четыре 16. Именно этим обусловлено число типов.

Иногда приходится слышать про какой-то загадочный семнадцатый тип, не поддающийся описанию. Как будто Юнг из-за недостатка фантазии поленился описывать людей дальше. Такие заявления говорят только о том, что человек не понял глубоко системный подход великого психолога, который открыл именно ПОЛНУЮ систему независимых элементарных признаков, целиком описывающих любой тип личности при помощи своих комбинаций.

Впрочем, сами термины, введенные и детально описанные Юнгом, вошли в словарь не только психологической, но и бытовой культуры. При этом их смысл каждый трактует в меру своего представления, отнюдь не заботясь о соответствии первоисточнику.

Вот пары признаков, которые Юнг считал взаимоисключающими (термины даны в соционической традиции):

- экстраверсия — интроверсия;
- рациональность — иррациональность;
- сенсорика — интуиция;
- логика — этика.

Информационная система любого человека строится из этих «кирпичиков», причем за те десятилетия, что прошли с появления книги Юнга, каждая композиция уже достаточно хорошо изучена и подробно описана.

Работа в этом направлении была продолжена ученицей Юнга Кэтрин Бриггс и ее дочерью Изабеллой Майерс-Бриггс (1897–1980). Последняя много лет работала в США над системой тестов, по которым можно было бы определить информационные приоритеты человека. Это довольно известный сегодня тест MBTI (Идентификатор типов Майерс-Бриггс). К сожалению, он не может дать 100%-ной надежности в определении типа по фундаментальным причинам, обсуждение которых выходит за рамки данной книги.

Но, тем не менее, типоведение (так называется учение Юнга о психологических типах в США) накопило огромный материал наблюдений юнговских типов, историй их жизни, профессиональных и лирических предпочтений. Появились различные виды опросников, помогающих определять типы, разрабатывались рекомендации, основанные на наблюдениях и здравом смысле психологов. Для обозначения конкретных признаков были приняты коды, отражающие их названия.

Признаки типов личности

Экстравертный (Extraverted)	E	—	I	Интровертный (Introverted)
Мыслительный (Thinking)	T	—	F	Чувствующий (Feeling)
Интуитивный (INTuitive)	N	—	S	Ощущающий (Sensing)
Решающий (Judging)	J	—	P	Воспринимающий (Perceiving)

Приведем таблицу 16 типов личности по Майерс-Бриггс с соответствующими кодами типов.

Типы личности по Майерс-Бриггс

Признак	Рациональность (J)	Иррациональность (P)
Экстраверсия (E)	ESTJ ENTJ ESFJ ENFJ	ESTP ENTP ESFP ENFP
Интроверсия (I)	ISTJ INTJ ISFJ INFJ	ISTP INTP ISFP INFP

Естественным пределом развития типологии поведения стал описательный подход. Все, что можно было наблюдать, было описано. Дальше следовали домыслы, поскольку никаких точных умозаключений на основе лирических портретов сделать не представлялось возможным.

Давно известно, что наука только тогда становится настоящей, когда в ней появляются обобщающие модели, правильно и полно отражающие поведение объекта. Анализ таких моделей позволяет получить закономерности их работы и предсказывать их будущие реакции на конкретные воздействия.

Рождение соционики

Литовский экономист и педагог Аушра Аугустинавичюте подошла к юнговским описаниям психологических типов с позиций информационного анализа. Она понимала, что наука немислима без формул, тем более что Юнг сформулировал свои описания чрезвычайно точно и системно.

Для наглядного отображения системы юнговских функций Аушра ввела символическое обозначение. Каждой функции приписывался класс — рациональный или иррациональный, как это было у Юнга. Также вслед за Юнгом Аушра рассмотрела каждую из функций в экстравертном и в интровертном вариантах. Было предложено для удобства обозначать их черным и белым цветом:

	Рациональные		Иррациональные	
	логика	этика	интуиция	сенсорика
Экстравертные	■	⌒	▲	●
Интровертные	□	⌑	△	○

- — деловая логика отвечает за информацию о ресурсе, технологиях, пользе, целесообразности, описании манипуляций с объектами, трудовых затратах, стоимости.
- — структурная логика отвечает за информацию о соотношениях объектов, законах их поведения, смыслах и правилах, моделях явлений, иерархии и статусах объектов.
- ⌒ — этика эмоций отвечает за информацию об энергетических полях, эмоциональной атмосфере, страстях и напряжениях в окружающей среде, настроении, энтузиазме людей.
- ⌑ — этика отношений отвечает за информацию о степени гуманизма окружающих, об их отношениях, симпатиях и антипатиях, о нравственных нормах, движущих людьми.
- ▲ — интуиция возможностей отвечает за информацию о потенциальных возможностях объектов, о вариантах развития событий, о целостной картине мира и его общем потенциале.
- △ — интуиция времени отвечает за информацию о тенденциях и истории явлений, о временной связи событий, о прогнозировании, моде, стиле, общественных ожиданиях и памяти.
- — волевая сенсорика отвечает за информацию о пространстве и территории, значимости форм и влиянии, о силе, агрессии, о красоте формы объекта.
- — сенсорика ощущений отвечает за информацию о соотношении форм объектов, гармонии, вкусах, эргономике, комфорте, здоровье, качестве объектов, их цветах и фактурах.

Из символов, обозначавших юнговские функции, впоследствии образовались **модели типов**. Информационная структура психики обрела графическое изображение. Порядок расположения символов в модели и их цвет отражают доминирующие признаки типа по каждой дихотомии. Такая модель структуры информационного восприятия каждого типа личности в честь Аушры названа моделью А.

Модель А и подробное описание типов будут приведены в следующих главах. А сейчас вернемся к первоначальному базису Юнга.

ГЛАВА 1

Проектирование персонала.

Базис Юнга

Важен не выстрел, важно попадание.

Башкирская пословица

Сегодня само по себе существование различных типов восприятия и обработки информации разными людьми сомнений не вызывает. Попробуем додумать эту мысль до полной ясности. Если человек данного типа какой-то аспект информации воспринимает экспертно, то существует и такой аспект, который ни при каких обстоятельствах (и ни за какие деньги) он адекватно и всесторонне воспринимать не будет. И важно разобраться в том, какие способности могут сосуществовать в одном и том же человеке, а какие взаимно исключают друг друга.

ПРИМЕР. Речь идет о том, что некоторые свойства объектов являются независимыми, и тогда они могут встречаться в объекте в произвольном сочетании. Например, объект может быть зеленым, соленым и пупырчатым. Или красным, сладким и гладким. Но он не может быть одновременно красным и зеленым или гладким и пупырчатым. Последние пары свойств взаимно исключают друг друга.

Вот так и люди. Отдельный человек может усваивать некоторые аспекты информационного потока только за счет пренебрежения другими аспектами. Юнг описал эти свойства как антагонистические пары аспектов, и мы здесь попробуем осознать, насколько фундаментален этот антагонизм. Мы будем разбираться в том, какого сочетания способностей можно ожидать от человека, а какого — нет, опираясь на базисные понятия, которые ввел Юнг для описания человеческой психики.

Рациональность — иррациональность (консерватор или новатор)

По отношению к традиционным ценностям все люди делятся на **рационалов** и **иррационалов**. Юнг писал, что рационалы опираются на ценности, наработанные «средним разумом», а иррационалы опираются на мгновенные эффекты действительности, доверяют больше своим ощущениям, чем тому, что рекомендуют инструкции.

В классификации Майерс-Бриггс это свойство обозначается буквами **J** или **P**, последними в четырехбуквенном индексе типа:

Решающий	J	—	P	Воспринимающий
(Judging)				(Perceiving)

Один человек не может одновременно соблюдать традиции и придумывать новые правила жизни. Тот, кто настроен на скрупулезное выполнение продуманного плана, не склонен мгновенно все бросать из-за появления новых интересных возможностей. Опора на авторитеты и склонность обо всем иметь собственное суждение — это различные жизненные стратегии, не совмещающиеся в одном персонаже.

Итак. Рациональность и иррациональность — взаимоисключающие качества. Грамотно составленная должностная инструкция должна учитывать этот факт. Не следует требовать от одного человека, чтобы он скрупулезно выполнял инструкции и планы и при этом гибко реагировал на любые повороты окружающей обстановки. Такого совмещения объективно не допускает механизм обработки информации человека.

При составлении перечня требований к исполнителю руководитель должен представить себе, какие качества, рациональные или иррациональные, он предпочел бы видеть на данном участке работы.

Рационалы успешно выполняют задачи:	Иррационалы успешно выполняют задачи:
жестко связанные со сроками, планами, требующие аккуратности и скрупулезности;	со свободными сроками, новые, предполагающие нестандартные способы решения;
требующие последовательности, регулярности, точного соблюдения инструкций и технологии;	содержащие элемент стихийности, требующие оперативного реагирования, гибкости, наблюдательности и изобретательности;
по систематизации и наведению порядка в большом массиве данных.	уникальные, возникающие в экстремальных и кризисных ситуациях.

Дело в том, что люди из этих групп по-разному относятся к плановой определенности и предсказуемости ситуации. Рационал предпочитает распланированную жизнь, в которой даже нововведения появляются в плановом порядке. Тогда он чувствует спокойствие и уверенность в будущем. Иррационал в такой обстановке скучает и вянет. Его вдохновляют неожиданные ситуации, в которых можно проявить все свои способности и внести в жизнь что-то новое.

Например, рационалы хорошо справляются с вождением поездов и самолетов – работой, требующей аккуратного исполнения всех предписаний. А вот должность авиадиспетчера, призванного мгновенно разрешать внештатные ситуации, требует хорошо освоенной иррациональности. Руководитель должен четко осознавать, что ни один человек не в состоянии совместить эти два режима работы. Поэтому в тех случаях, где одновременно требуются и оперативная изобретательность, и скрупулезное следование инструкциям, следует предусмотреть две штатные единицы. Иначе работа в одном или другом режиме будет провалена.

Логика – этика (умный или красивый)

Еще одна пара антагонистических признаков связана со способом оценки действительности. Юнг назвал эти признаки **мыс-**

лительным и чувствующим. Речь идет о том, с каких позиций, логических или гуманитарных, оценивает данный человек явления жизни.

В классификации Майерс-Бриггс это свойство обозначается буквами Т или F, стоящими на третьем месте в четырехбуквенном индексе типа.

Мыслительный Т — F Чувствующий
(Thinking) (Feeling)

Это различие между людьми относительно неплохо осознано в культуре. В быту мы довольно часто говорим, что один человек выраженный гуманитарий, другой — технарь. Но, мечтая о «все-стороннем развитии личности», именно здесь мы стараемся «дотянуть» одних до других. На самом деле еще не осознана кардинальная разница между людьми этих типов.

Одни, логики, адекватно оценивают причинно-следственную связь явлений, их соответствие законам и правилам, осмысленность любых утверждений. Другие, этики, прекрасно чувствуют отношения и состояния окружающих, их искренность или лживость, они склонны к глубокому психологизму, оценке явлений по принципу «хорошо-плохо».

Эти позиции тоже не совмещаются в одной личности. Ведь еще Юнг заметил, что ясности мысли больше всего мешают чувства. Горячее желание получить конкретный результат может исказить его в желаемую сторону. Только при полном отстранении от собственных переживаний человек может получить действительно объективный результат. Но верно и обратное. Чувствам более всего мешают аргументы разума. Стоит только начать прикидывать выгоды или потери от конкретных отношений, искренность их быстро сходит на нет.

Руководитель при подборе персонала должен понять, чего он ждет от сотрудника на данной должности: тонкого психологического чутья, умения установить контакт с клиентом, понравиться партнерам, увлечь своим энтузиазмом, работать «на обаянии» или умения углядеть любой подвох в договоре, быстро прикинуть

динамику ресурсов, искусно манипулировать законами, квалифицированно преодолевать технологические тупики.

В любом случае руководитель должен понимать, что кандидат, обещающий воплотить оба этих набора в себе одном, либо обманывает его, либо неадекватно оценивает себя.

Логики успешно выполняют:	Этики успешно выполняют:
организацию, управление и контроль производственной деятельности;	работу с клиентами и удовлетворение их эмоционально-этических запросов;
разработку и анализ планов, графиков, программ и других логических структур;	рекламу, агитацию, установление неформальных связей с окружающими людьми;
технические, не требующие частых и глубоких контактов с клиентами, задания.	организацию отдыха, праздничных мероприятий, налаживание благоприятной психологической атмосферы в коллективе.

Люди этих групп кардинально различаются по своим базисным ценностям. Для логиков непреложной ценностью является понимание происходящего, истинность утверждений, доказательство как метод аргументации. Для этиков непреложной ценностью является сопереживание, установление отношений, гуманность позиций, убеждение как метод аргументации.

Примеры успешно развитой и использованной логики дают нам почти все крупные деятели мировой науки. Примерами успешной этической деятельности являются некоторые известные артисты (А. Райкин, М. Жванецкий). Прекрасно справлялась со своими гуманитарными обязанностями принцесса Диана — этик по классификации Юнга.

Руководитель не должен требовать от одного подчиненного одновременно умения грамотно составить нестандартный договор, четко проанализировать экономическую ситуацию и эмпатических способностей — быстро разбираться в людях, «обрабатывать» клиента с помощью обаяния, вживаться в состояние партнера. Такие ожидания не оправдаются по объективным причинам. И последствия не заставят себя долго ждать.

Интуиция — сенсорика (быстрый или сильный)

Следующая пара взаимоисключающих признаков типа относится к способу непосредственного восприятия мира. Юнг назвал эти признаки **интуитивным** и **ощущающим**. Здесь речь идет о том, какая сторона мира — абстрактная потенциальная или конкретная, материальная — лучше осознается человеком данного типа.

В классификации Майерс-Бриггс это свойство обозначается буквами **N** или **S**, стоящими на втором месте в четырехбуквенном индексе типа

Интуитивный N — S Ощущающий
(INtuitive) (Sensing)

Оказалось, что одни люди способны мгновенно оценить возможности ситуации, ее целостный характер и тенденции ее развития, а другие — конкретные качества объектов, их формы и состояния, эргономику и эстетику. Одни люди способны очень быстро и гибко вписываться в текущие процессы, улавливая их малейшие тенденции, другие способны противостоять давлению обстоятельств, удерживая выбранную стратегию, оставаясь опорой для окружающих в жизненных перетрясках. Как понятно даже из беглого описания, совместить эти свойства в одном объекте невозможно.

Итак, еще одна пара взаимоисключающих признаков — это интуиция и сенсорика (ощущение). При составлении должностной инструкции следует понимать, что мы не можем требовать от одного человека и гибкости, и устойчивости или надежного предвидения и волевого сопротивления обстоятельствам. Следует еще учитывать, что общие соображения о предмете в целом у интуита формируются в десятки раз быстрее, чем у сенсорика. А сенсорик, в отличие от интуита, способен по неуловимым признакам мгновенно определить качество продукта или состояние здоровья человека.

Руководитель должен четко осознать, что важнее на данном участке работы: быстрая реакция и своевременное начинание или доводка и оформление результата в законченный продукт.

Интуиты успешно выполняют задачи:	Сенсорики успешно выполняют задачи:
поиска новых возможностей и путей развития;	создания и производства законченного и оформленного продукта;
целостного и перспективного планирования;	практически ориентированные, с понятной материальной отдачей;
переработки большого массива разнообразной информации;	выбора необходимой и достаточной информации с отсечением избыточной;
нестандартные, в ситуации с неполным набором данных.	удержания завоеванных «территорий» и их расширения.

Люди из этих групп различаются по своим отношениям со временем. Интуиты, как летящая стрела, воспринимают одновременно и настоящее, и будущее со всеми его тенденциями. Поэтому им трудно зафиксировать внимание на конкретном моменте реальности. Взамен они получают способность предвидеть развитие ситуации. Сенсорики зафиксированы в конкретном пространстве текущего момента. Они прекрасно видят детали и краски, положение предметов и их соотношения. Ощущения и воля сенсорика — тонкие инструменты, которые позволяют ему ориентироваться в материальном мире и преобразовывать его.

Пример четко сработавшей интуиции дает нам история Билла Гейтса, описанная в его книге «Дорога в будущее». Он в 19 лет увидел, что процессоры имеют тенденцию к миниатюризации, понял, что персональные компьютеры не за горами, и организовал фирму по созданию для них программного обеспечения. Примером развитой волевой сенсорики были три последних руководителя нашей страны: при относительно слабом предвидении последствий им всем прекрасно удалось проводить свою линию и заставлять окружающих подчиняться себе.

Руководитель должен знать, что совместить в одном работнике умение «продавить» ситуацию с умением работать на опережение событий не удастся по фундаментальным причинам. Поэтому, составляя должностную инструкцию, он должен развести данные свойства по разным штатным единицам. Если такого разделения не осуществить, то одни сотрудники (интуиты) будут регулярно «прогибаться» под давлением со стороны, а другие (сенсорики) «завалятся» под лавиной поступающей информации.

Экстраверсия — интроверсия (расширяющий или углубляющий)

Последняя оппозиционная пара признаков относится к субъектной или объектной установке в восприятии мира. Юнг писал, что при **экстравертной** установке человек видит себя как объект среди объектов, его внимание помещается преимущественно вовне его личности. При **интровертной** установке внимание человека занято преимущественно его отношениями с объектами внешнего мира, его мотивами к взаимодействию с ними (так же как и мотивами других людей).

В классификации Майерс-Бриггс это свойство обозначается буквами **E** или **I**, стоящими на первом месте в четырехбуквенном индексе типа.

Экстравертный E — I Интровертный
(Extraverted) (Introverted)

Это свойство часто путают с общительностью или замкнутостью, но на самом деле это не так. Встречаются как необщительные экстраверты, так и очень общительные интроверты. Различие между этими установками в другом.

Экстраверты воспринимают внешние, объектные проявления реальности. Для них важны объективные черты предметов и явлений, общая картина мира, расширение границ и взаимодействие со смежными областями. Они охотно расширяют деятельность, осваивая все новые и новые объекты реальности.

Интроверты интересуются своим восприятием реальности. Для них важны субъективные факторы: оценки, отношения, ощущения, мнения и мотивы. Они легко ставят себя на место другого человека (и даже неодушевленного объекта), определяя таким образом его движущие стимулы. Интроверты охотно углубляют свою деятельность, открывая все новые, более тонкие связи изучаемого объекта с окружающим миром.

Понятно, что нельзя находиться одновременно внутри и снаружи какого-то объекта. Одним людям легче дается одно, другим – другое. Руководитель должен решить, что он предпочитает видеть в работнике, занимающем данную должность: объектное видение ситуации, постоянное расширение границ, привлечение результатов из смежных областей знания или углубленную всестороннюю проработку вопросов, сосредоточенность на работе, умение видеть мотивы, движущие окружающими.

Экстраверты успешно выполняют задачи:	Интроверты успешно выполняют задачи:
масштабные, дающие широкое поле деятельности;	локальные, ограниченные по масштабу, требующие углубления и качественной проработки;
требующие повышенной активности, стыковки со смежниками и интенсивных энергозатрат;	допускающие индивидуальное исполнение и постепенность в своем решении;
требующие не столько качественно, сколько быстрого, активного решения.	требующие усидчивости, глубокой сосредоточенности, и отрешенности.

Люди этих групп различаются по своему подходу к явлениям жизни. Экстраверты, видя внешнюю сторону явлений, уделяют ей большее внимание. Внешний вид, манеры, оформление писем и документов, интерьеры офиса и т.п. – та информация, которую они легко читают и умело используют. Интроверты, сосредоточенные на субъективных моментах жизни, больше интересуются намерениями и отношениями. Интересы, мнения, удобство и смыслы, которые партнер вкладывает в сообщение, – вот те знаки, по которым ориентируется в мире интроверт.

Примеры мощной экстраверсии дают, например, Наполеон и С.П. Королев, генеральный конструктор советской космической программы. Пример интровертной работы по доведению до идеала одной выбранной системы демонстрирует А. Вешняков — глава Центризбиркома России.

Руководитель должен осознавать, какого рода работу он хочет поручить данному сотруднику. Требовать широкого обзора смежных областей и углубленной проработки всех деталей порученной темы от одного и того же человека нерационально. Если он и пообещает такое, то все равно выполнить оба задания качественно не сможет. Этого не позволяют реальные механизмы восприятия информации человеком.

Выводы

Описание различий между психологическими типами, приведенное выше, знакомо человечеству с 1920 года. Но почему-то такое простое соображение, что человеческая деятельность должна быть приведена в соответствие с человеческим информационным метаболизмом, никак не пробьет себе дорогу.

Если бы нас посетило существо, которое воспринимает не физические оболочки, а информационные структуры объектов, оно заработало бы нервное расстройство. Мы зачастую соединяем людей и задачи, информационные параметры которых подходят друг другу еще меньше, чем, например, кот в партнеры курице. Результат получаем соответствующий — разрушаются обе структуры. Дело буксует, человек заболевает. И это положение не становится лучше, если вместо наказания применять поощрение.

Здесь поможет только понимание природы и особенностей информационных взаимодействий человека с миром. Как и все, что существует объективно, информационная структура личности должна не игнорироваться, а изучаться. Магистральный путь освоения способностей человека лежит через оптимальное использование его информационного ресурса, а не через попытки требовать от него исполнения несвойственных ему функций при помощи кнута и пряника.

Упражнение. Попробуем, вооружившись базисом Юнга, разобрать типичную ошибку, возникающую при проектировании персонала. Допустим, требуется специалист по работе с клиентами. Ну хорошо бы ему не только их привлекать и очаровывать, но и прорабатывать с ними текст договора, думает начальник. При этом хорошо бы, чтобы он держал руку на пульсе всех новых веяний. Но одновременно скрупулезно отчитывался каждую пятницу о проделанной работе, составляя отчет с анализом эффективности за неделю. Слов нет – хорошо. Только нереально. И теперь можно указать скрытые в таком проекте кардинальные ошибки.

1. Очаровывать и привлекать клиента, вызывать его симпатию и интерес к сотрудничеству – это, безусловно, этическая работа. Она требует психологизма, реальной ориентации в настроениях и чувствах клиента, умения их подрегулировать. Человек с такими талантами не сможет избежать юридических и формальных ловушек при разработке нестандартного договора. И это не дефект образования, а плата за развитые этические таланты. Точно так же человек, способный не пропустить ни одной мелочи в юридическом документе, вряд ли справится с неустойчивым клиентом, которого следует уговаривать и очаровывать. Так что либо на эту работу отправятся два человека, либо какой-то ее аспект будет выполнен кое-как.

2. Составлять договоры и писать подробные отчеты – работа рационального плана. А быть готовым к любым поворотам в беседе с клиентом и собирать новейшую информацию – работа для иррационала. Поэтому рационал будет пунктуален и аккуратен с бумагами, но «новости» будет черпать только в «солидных» изданиях, после того как они уже раз десять проверены. А иррационал, конечно, хорошо проявит себя, выдавая экспромты и неожиданные идеи, но аккуратности в сдаче отчетов от него ждать не приходится. Поэтому, если оба аспекта деятельности представляются руководителю важными, ему следует иметь в виду, что эту работу должны выполнять два человека. Итого четыре специалиста по работе с клиентами.

К счастью, комбинаторный характер юнговских типов позволяет выдуманную нами работу поручить не четверем, а двум людям. Для составления договоров и отчетов следует выбрать рационального логика, но не ждать от него инноваций и психологизма. А для обольщения клиентов и сбора новейшей информации — иррационального этика. Но тогда уж не требовать от него обоснований, расчетов и смет.

Такой на первый взгляд затратный способ решения проблемы на самом деле быстро окупается. Оба персонажа займутся любимым делом и не будут опасаться своей несостоятельности на чужом поле. А это повышает энтузиазм и избавляет от ошибок, не говоря уже об эффективности каждого человека в работе по аспектам своих сильных функций, намного превышающей среднестатистическую.

Если руководитель предприятия не станет воевать с объективными законами природы, пытаясь сэкономить на штатных единицах, а будет учитывать природные данные сотрудников при раздаче поручений, выигрыш получится весьма многосторонний.

1. Каждое дело будет выполнять сотрудник, обладающий экспертным восприятием в данной области.
2. Ни один работник не получит задания, в котором ему придется опираться на свои слабые стороны.
3. Ясное понимание задач и полное владение материалом будет порождать как творческое, так и общее удовлетворение сотрудника, повысит его самооценку.
4. Повышение квалификации станет личной необходимостью и приведет к еще более успешному решению поставленных задач.

Таким образом, кроме повышения качества исполняемой работы, учет особенностей информационных структур работников при составлении должностных инструкций приведет к существенному улучшению этического климата коллектива. Это не может не радовать.

Что советуют сегодня

Сложные проблемы всегда имеют простые, легкие для понимания неправильные решения.

Законы Мэрфи. Неправильное цитирование закона Х.Л. Менкина Гроссманом

Будем считать, что выше была кратко представлена теория юнговского подхода к вопросам восприятия информации человеком. А теперь обратимся к существующей практике и посмотрим, насколько далеки от этой теории сегодняшние методы оценки персонала и к чему это приводит.

Сегодня выпускается огромное число пособий по профориентации и подбору персонала. Чтение этой литературы потрясает человека, знакомого с открытием Юнга. Впечатление такое, будто от этой выдающейся книги до наших дней дошли только некоторые, сильно изъеденные мышами фрагменты.

Каждый автор на свой лад пытается описывать некие психологические типы или черты, или особенности людей, употребляя при этом термины, введенные Юнгом. Но никто даже не пытается уловить систему взглядов Юнга на механизм восприятия реальности. Да и до 16 типов дело не доходит. Пять-шесть, от силы восемь типов описано, причем практически никогда в описаниях не представлено полного набора юнговских дихотомий.

Такая смесь уже разделенных и осмысленных великим ученым свойств личности воспринимается примерно как возврат к алхимическим рецептам после четких химических формул. Из-за отсутствия системности возникает масса голословных предположений, произвольных требований. Особенно неприятно то, что в рекомендациях иногда совмещаются те самые антагонистические требования, которых, как уже сто лет известно, не следует предъявлять к одному человеку.

Именно здесь закладываются причины хронических неудач фирмы с определенным работником. Ожидания руководителя, что здесь нужен «и швец, и жнец, и на дуде игрец», согласуются с

желанием работника получать высокую зарплату универсального специалиста. Но в ходе работы обязательно проявятся истинные способности и недостатки исполнителя. А ведь можно было не идти путем проб и ошибок. Потому что очень многое о деловых качествах каждого юнговского типа уже давно известно не только теоретически, но и по многочисленным практическим наблюдениям.

В качестве упражнения рассмотрим рекомендации из книги Е.С. Романовой «99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы». Заранее приношу извинения за обширное цитирование, но оно необходимо, чтобы исключить подозрения в манипулировании цитатами. Кроме того, хочу заметить, что саму по себе идею подбора профессии под тип личности я считаю глубоко верной и очень поддерживаю.

Из всех приведенных в рекомендациях параметров мы выберем только описания личностных свойств различных людей.

По преобладающему способу мышления автор выделяет восемь типов людей.

1. С преобладающим способом мышления «приложение – процедура». Такие люди лучше всего чувствуют себя, когда для решения поставленной задачи нужно точно и пунктуально выполнить известные им заранее процедуры.

Здесь точность, пунктуальность и ориентация на инструкции означают рациональность. Нетворческий характер решений задачи, скорее всего, обозначает этику. В соционике различают четыре типа рациональных этиков. Причем, например, экстравертный сенсорный рациональный этик – это буря и натиск (Регина Дубовицкая), а интровертный интуитивный рациональный этик – это существо-одуванчик (Алеша Карамазов).

2. С преобладающим способом мышления «приложение – диагностика». Такие люди лучше всего замечают ошибки, отклонения от нормального течения процесса, способны найти причины этих ошибок.

Умение усмотреть причинно-следственные связи явлений – это логика. Поиск отклонений от нормы подразумевает, что сами нор-

мы человеку хорошо известны и значимы для него. Это **рациональность**. Рациональных логиков тоже насчитывается четыре типа. И опять, например, экстравертный интуитивный рациональный логик **полный предпринимательских идей (Билл Гейтс)**, очень мало похож на интровертного сенсорного рационального логика, озабоченного прежде всего достижением полной ясности (**Юрий Болдырев**).

3. С преобладающим способом мышления «приложение – регуляция». Такие люди любят рассматривать различные аспекты целостной системы с точки зрения того, чтобы обеспечить ее правильное и точное функционирование. Они способны хорошо регулировать отношения между частями целого, достигать равновесия, избегать напряжения.

Целостный взгляд на любые системы – это свойство интуиции. А представление о точности и правильном функционировании – логика. Четыре интуитивных логика тоже очень разные люди. Скажем, экстравертный, иррациональный интуитивный логик – это невероятная широта интересов, постоянный поиск нового (Альберт Эйнштейн). А интровертный рациональный интуитивный логик – это скрупулезная систематизация и углубленный анализ в выбранной области (Александр Гордон).

4. С преобладающим способом мышления «адаптация – анализ». Такие люди склонны анализировать ситуацию, выделять существенное, предлагать новые решения.

Ориентация на новые решения говорит об иррациональности, а способность анализировать и выделять существенное – о логике. К иррациональным логикам относятся два типа из предыдущего пункта (интуитивные) и еще два сенсорных. При этом экстравертный сенсорный иррациональный логик – реальная воля и разум (Виктор Черномырдин). А интровертный интуитивный иррациональный логик – это мгновенная реакция и гибкость (Роман Абрамович).

5. С преобладающим способом мышления «адаптация – координация». Такие люди могут согласовывать цели и решения различных многочисленных задач одновременно, стремятся к развитию и инновациям.

Множественность объектов внимания говорит об экстраверсии, а стремление к инновациям и одновременное выполнение нес-

кольких задач — об иррациональности. Опять два персонажа войдут в эту группу из предыдущего пункта (логики), а два других — этики. Экстравертный иррациональный сенсорный логик (тот же Виктор Черномырдин) все же заметно отличается по способу мышления от экстравертного иррационального интуитивного этика (например, Ефима Шифрина).

6. С преобладающим способом мышления «адаптация — формализация». Такие люди хорошо интерпретируют различные ситуации, умело приспособиваясь к обстоятельствам и другим людям, они могут легко придать новую форму различным мыслям и идеям.

Умение приспособиться к другим людям — это этика, а интерес к новым формам — иррациональность. Еще раз группа пересекается с предыдущей двумя персонажами-экстравертами. А два других (интроверты) еще ни разу не были упомянуты. Чтобы понять диапазон различий внутри этой группы, можно сравнить экстравертного интуитивного иррационального этика (Ефима Шифрина) с интровертным сенсорным иррациональным этиком (Михаилом Жванецким).

7. С преобладающим способом мышления «производство — сила». Такие люди предпочитают решение конкретных технических задач с применением физической силы.

Упоминание о решении технических задач говорит о склонности к логике, а о ставке на физическую силу — о сенсорике. Два из четырех типов этой группы упоминались в п. 4 (иррациональные), а два других (рационалы) — в п. 2. И среди них интровертный иррациональный сенсорный логик, чья лень и отвращение к физическим решениям вошли уже в классические тексты.

8. С преобладающим способом мышления «производство — ловкость». Такие люди предпочитают решать конкретные технические задачи, используя навыки к ручному труду.

С большой натяжкой можно усмотреть в этом описании то же, что и в предыдущем пункте. Хотя трудно себе представить, чтобы кто-то предпочел решать задачи, не имея для этого навыков.

При рассмотрении этих описаний отчетливо видно, что отказ от юнговской типологии заметно снижает точность характеристики, размывает границы типов, приводит к дублированию и противоречивым рекомендациям.

Еще одной важной чертой личности автор называет доминирующий интерес, в зависимости от которого тоже определяются типы личности. Интересов этих шесть. Они тоже перекликаются со свойствами некоторых юнговских типов.

1. Реалистический тип – соответствует сенсорной логике.
2. Исследовательский тип – соответствует иррациональной интуиции.
3. Социальный тип – соответствует этике вообще.
4. Конвенциональный тип – соответствует рациональной интроверсии.
5. Предпринимательский тип – соответствует иррациональной экстраверсии.
6. Артистический тип – соответствует сенсорной этике.

Опять здесь некоторые типы попадают в несколько пунктов, вызывая естественное недоумение по поводу их доминирующего интереса. Эта неоднозначность не может не сказаться и на профессиональных рекомендациях.

Обратимся теперь к фрагментам описания профессий, имеющих отношение к характерным чертам соискателя.

АВТОГОНЩИК

Доминирующий способ мышления	№ 5 (адаптация – координация)
Базовые знания	Физика, уровень теоретический, техника, уровень практический, управление транспортом, уровень, полученный опытным путем
Доминирующий интерес	№ 1 (реалистический)

Качества, обеспечивающие успех:

способность идти на риск;
 быстрота реакции;
 развитость аналитического мышления
 и многое другое.

Профессии, которые могут подойти человеку с данным типом личности:

шеф-повар, спасатель, животновод, кинолог, костюмер, диспетчер, пожарный.

Если мы соединим описания типов по способу мышления и по интересу, получим один единственный тип – сенсорно-логический иррациональный экстраверт (Маршал). Его типичным образцом является уже неоднократно упомянутый здесь В. Черномырдин. Его нетрудно представить себе спасателем, пожарным, кинологом. Труднее – шеф-поваром или диспетчером. Но вообразить себе, что, обладая знанием теоретической физики и навыками управления транспортом, такой человек выберет профессию костюмера или животновода, – полный абсурд.

Да и что это за место, где обитают животные, в уходе за которыми требуется склонность к риску, быстрота реакции и развитость аналитического мышления? Серпентарий? Коррида? Ферма аллигаторов?

МАШИНИСТ ЛОКОМОТИВА

Доминирующий способ мышления	№ 3 (приложение – регуляция)
Базовые знания	Физика, уровень теоретический, слесарное дело, уровень практический, навыки вождения ж.-д. составов, уровень, полученный опытным путем
Доминирующий интерес	№ 1 (реалистический)

Качества, обеспечивающие успех:

хорошее здоровье;
быстрота реакции;
оперативность мышления;
точный глазомер
и многое другое.

Профессии, которые могут подойти человеку с данным типом личности:

чертежник, библиотекарь, реставратор мебели, звукооператор, монтажник.

Если мы соединим описания типов по способу мышления и по интересу, получим просто противоречивое требование: человек должен быть одновременно и сенсорным и интуитивным. Конечно, хорошо, когда сочетаются быстрая реакция и внимание к конкретным мелочам. Но не стоит думать, что такое может быть.

И опять рекомендуемые профессии вызывают законное удивление. Зачем библиотекарю быстрота реакции, точный глазомер и навыки вождения железнодорожных составов?

ПЕКАРЬ

Доминирующий способ мышления	№ 1 (приложение – процедура)
Базовые знания	Химия, микробиология, уровень теоретический, кулинарное дело, уровень практический
Доминирующий интерес	№ 1 (реалистический)

Качества, обеспечивающие успех:

хорошее здоровье;
хорошая координация движений;
хороший уровень развития вкусовой и обонятельной памяти;
хорошо развитое чувство времени
и многое другое.

Профессии, которые могут подойти человеку с данным типом личности:

программист, налоговый инспектор, бухгалтер, кладовщик, архивариус, нотариус.

Если мы соединим описания типов по способу мышления и по интересу, то и здесь получим нереальное сочетание этики и логики в одном лице. Хотя, конечно, милая фантазия.

Список профессий тоже кажется мало связанным с теоретическим знанием химии и развитием вкусовой и обонятельной памяти. Ну ладно, налоговому инспектору нюх в определенном смысле нужен. Но зачем он программисту?

ЮРИСТ

Доминирующий способ мышления	№ 6 (адаптация – формализация)
Базовые знания	Общественные науки, уровень теоретический, право, юридические науки, уровень практический.
Доминирующий интерес	№ 5 (предпринимательский)

Качества, обеспечивающие успех:

логическое, аналитическое мышление;
вербальные способности;
коммуникативные навыки;
склонность к исследовательской деятельности
и многое другое.

Профессии, которые могут подойти человеку с данным типом личности:

рекламный агент, брокер, переводчик, социальный работник, продавец, торговый агент, официант, менеджер, комментатор, страховой агент.

Из соединения описаний способа мышления и доминирующего интереса можно заключить, что лучшими юристами будут два

экстравертных иррациональных этика — сенсорный и интуитивный. Эти типы хорошо изучены в соционике, и надо с сожалением сообщить, что им совершенно несвойственно логическое, аналитическое мышление. Невозможно себе представить, чтобы они добровольно взялись принимать решения о финансовых рисках (брокер). Конечно, их коммуникативные навыки вне конкуренции. Но вот исследовательской деятельности они отчетливо предпочитают работу с людьми. И если у них имеется хоть какой-нибудь диплом о теоретических знаниях, им, настроенным на высокий статус, уж вряд ли подойдут профессии социального работника и продавца.

Я выбрала эти описания наугад, но читателю уже должно быть понятно, что такого рода несоответствия не редкость. Их источник в том, что качества, приписываемые личности или профессии, просто выдумываются из головы и выбор их основан на «здравом смысле» автора советов.

Но повторить научный подвиг Юнга — непростое дело. Самодельные классификации страдают, как мы видели, отсутствием полноты и системности. Поэтому, чтобы не изобретать велосипед, который еще и не ездит, лучше обратиться к наследию Юнга. Тем более что его система работает как часы, дает реальные объяснения и рекомендации, которые всегда помогают найти себя и свой путь.

Как работает система Юнга

Система Юнга родилась из наблюдения за живыми людьми, и все следствия и выводы этой системы также могут наблюдаться на практике. Я постоянно вижу этот эффект при обучении групп. Тот материал, который изучается в группе, сразу же находит подтверждение и в семье, и на работе, и в просмотренном фильме. Помните мольеровского героя, который выяснил, что всю жизнь говорил прозой? Вот и студенты вдруг видят, что ребенок — этик, что начальник — рационал, что в семье одни логики. И конструктивный характер соционического знания проявляется в том, что сразу же становится ясно, как избегать напряжений и конфликтов, за что ценить партнера.

Такое же «ясновидение» появляется у человека, знакомого с юнговской системой, и при оценке некоторых свойств коллективов. Например, читателю уже ясно, что коллектив, состоящий из одних этиков, вряд ли справится с формальной стороной деятельности и пострадает при первой же проверке. А вот два примера из практики не таких очевидных, но забавных перекосов, четко подтверждающих теорию Юнга.

Рациональная команда

В процессе перестройки из конструкторского отдела уволились все иррационалы. За прошедшие с тех пор десять лет отдел существенно сократился, появились и новые люди, но тоже рационалы. Работа замедлилась, но продукция неуклонно совершенствовалась, строились планы на будущее, настоящее как-то обеспечивало жизнь.

Забавно было другое. Несмотря на огромные перемены во внешнем мире, в отделе ничего не изменилось. Те же вещи находились на тех же местах, те же фотографии на стенах, тот же цветок в том же горшке.

«Бери свою чашку, идем пить чай», — сказала мне подруга. И я действительно нашла свою чашку в том ящике стола, где оставила ее десять лет назад.

Стиль и темы разговоров за чаем совершенно не изменились. Чуть постарели лица — вот и всё. Впечатление музея восковых фигур. Только шевелящихся. Кажется, что время остановилось.

На выходе меня встретил знакомый из соседнего отдела: «Привет. Зарплату уже дают?.. Или ты, кажется, уволилась?»

«Да, десять лет назад», — ответила я.

Интровертная команда

Педагогический коллектив престижного лицея состоит почти из одних интровертов. Только одна учительница литературы экстравертна, но она загружена работой до предела. Люди очень увлечены своей работой. Воспитание талантливых детей, их всестороннее развитие, олимпиады, подготовка в серьезные вузы, театр, походы и т.п. — все это требует внимания и заботы.

Учителя поглощены выполнением своей миссии и не слишком включены во внешнюю реальность. Им с трудом дается мысль, что у их учеников есть родители и жизнь вне школы. И как апофеоз интроверсии — никто из коллектива не поинтересовался, закончилась ли к 1 сентября отделка нового здания лицея, обещанного департаментом образования.

Когда выяснилось, что в готовом здании никто не занимается, был ужасный скандал. Департамент поставил жесткие условия, и с 5 сентября в течение недели дети и учителя срочно переезжали в новый дом, чтобы его не отдали коммерческим структурам.

Подобные особенности наблюдаются практически в любой небольшой группе людей. Обычно их замечают после нескольких повторов и считают причудой данной группы. И только подход с позиций юнговского базиса позволяет заранее предсказать, какие черты проявятся в данной команде в заданных обстоятельствах.

ГЛАВА 2

ОСНОВЫ СОЦИОНИЧЕСКОЙ ТИПОЛОГИИ

Если вы хотите, чтобы команда выиграла прыжки в высоту, найдите одного человека, который может прыгнуть на семь футов, а не семь человек, прыгающих каждый на один фут.

Законы Мэрфи. Закон качества

Модель А

Вернемся теперь к идее аналитического описания тех признаков, которые выделил Юнг и которые мы описали в предыдущей главе. Как свести красочное описание способностей и слабостей типа в единую модель? В 60-х годах прошлого века Аушра Аугустинавичюте со своими учениками разработала такую модель, опираясь на заметки Юнга и собственные предположения и наблюдения.

Сейчас модель А – признанный инструмент соционики. Она многократно подтвердила свою работоспособность и предсказательную силу. Когда приходится слышать, что человек «не признает» модель А, в конце концов всегда оказывается, что он просто не умеет с ней работать. За всей демагогией о том, что человека нельзя сводить к таким простым моделям, стоит, как правило, элементарная неосведомленность. Потому что модель А отнюдь не является простой. И еще потому, что люди, освоившие этот инструмент, уже не выпускают его из рук. Как и любой хорошо работающий инструмент.

Итак, информационная система человека содержит восемь юнговских функций: логику, этику, интуицию и сенсорику – в экстравертной и интровертной установке каждая. Причем логика и этика считаются функциями рационального класса, а сенсорика и интуиция – иррационального. Предполагается, что часть функций отражает работу подсознания. При этом само подсознание зеркально отражает структуру сознания.

Далее. Информация о мире должна обрабатываться следующим образом.

1. **Объективно** — чтобы видеть реальные свойства предметов и явлений.

2. **Субъективно** — чтобы понимать, какое отношение к человеку имеют эти предметы и явления (куда бежать, например, к предмету или от него).

Рационально — чтобы накопленный в социуме опыт помог принять решение.

Иррационально — чтобы не упустить возможности или опасности текущего момента.

То есть «молекула восприятия» должна быть и экстравертной, и интровертной, и рациональной, и иррациональной. Такой единицей считается блок функций, объединяющий две функции разного класса и вертности. Таким образом, модель будет состоять из восьми функций, организованных в четыре блока, разделенных на две части (два кольца): сознательную и подсознательную. Типы будут отличаться друг от друга только расположением внутри модели восьми психологических функций.

Вот классическое представление модели А с названиями функций, горизонтальных блоков и колец:

Ментальное	Базовая	Блок 1 Эго		Творческая
		1	2	
кольцо	Болевая	Блок 2 Суперэго		Ролевая
		4	3	
Витальное	Референтная	Блок 3 Суперид		Суггестивная
		6	5	
кольцо	Ограничительная	Блок 4 Ид		Фоновая
		7	8	

Первые четыре функции образуют ментальное кольцо. Все, что входит в понятие ментальности: то о чем говорят, о чем думают, что хорошо осознается, в чем человек отдает себе отчет, — относится к этой области. Здесь человек проявляет творческие спо-

собности, критикует, обижается, радуется и может рассказать о своих чувствах и мыслях. Лучше или хуже, но эти функции осознанны.

Вторая четверка функций представляет собой **витальное кольцо**, т.е. функции эти у человека работают по жизненно важным показаниям, по жизненно необходимым обстоятельствам, скорее подсознательно, на уровне инстинктов, без лишних слов, служа в основном для жизнеобеспечения. Здесь разговаривать некогда, если появилась опасность для жизни, или неинтересно, когда привычная работа выполняется изо дня в день, не поставляя особого материала для размышления.

Ячейки модели А

В каждом кольце есть сильные и слабые функции. Сила или слабость функции определяется количеством информации, которую она может принять извне, обработать и выдать в мир. Кроме того, функции отличаются тем, какой мерности модели мира они в состоянии построить. В этом отношении самые сильные функции — первая и восьмая, они строят четырехмерные модели реальности. Это позволяет делать вполне экспертные заключения по соответствующим аспектам информации. Самые слабые функции — четвертая и пятая — строят только одномерные, сильно упрощенные модели реальности по своим аспектам. Поэтому наши умозаключения в области слабых функций чрезвычайно схематичны и догматичны.

Для сильных функций в модели А отведены самые верхние и самые нижние ячейки, для слабых — ячейки в середине.

Сильные функции ментального кольца — первая и вторая — отражают главное в сущности типа, это сильные осознанные функции личности. Они представляет собой зону уверенности. Здесь человек выбирает жизненные цели и средства их достижения. В этом блоке следует выбирать профессию. Он получил название «эго», так как хорошо отражает свойства описанного психологами центра личностного сознания.

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, может подробно о ней поговорить, часто генерирует ее сам и выступает в роли критика именно по творческой функции.

Слабые функции ментального кольца – третья и четвертая. Они служат для адаптации человека в обществе. Здесь важны общественные нормы, ожидания социума. Человек никогда не уверен в содержании этих функций, как не уверен в своем соответствии требованиям общества. Этот блок получил название «суперэго», так как его свойства коррелируют со свойствами соответствующей области сознания, которую описал З. Фрейд.

Третья функция – ролевая, адаптивная. Человек для адаптации в непривычных для себя условиях играет роль, старается блеснуть, оправдать чужие ожидания, не раскрывая раньше времени основу личности.

Четвертая функция – болевая точка, место наименьшего сопротивления. Информацию по этой функции трудно воспринимать адекватно, работать по ней творчески невозможно, поэтому человека лучше не критиковать по вопросам, связанным с ней. Даже похвалу по болевой точке воспринимают с трудом. Здесь уместна аналогия с физической болью: больное место лучше не трогать никак – ни с целью погладить, ни с целью уколоть. Ее высокая чувствительность помогает заранее избежать неприятных моментов в ситуации адаптации.

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. Этот блок получил название «суперид». Хоти-

те 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. Информация по ней привлекает, производит сильное впечатление, вызывает доверие.

Шестая функция — *референтная*. Слабая функция, непригодная для творческой работы, однако обучение по ее аспектам происходит настолько легко, что может дать хорошие результаты. Здесь вполне достигим режим грамотного пользователя. По этой функции человек ориентируется на мнение референтной группы, не противопоставляет себя ей. Как задается в общении, 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 его 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 «пожарном случае», когда некогда размышлять, или в обычных бытовых ситуациях, когда привычная работа не требует «включения мозгов». Этот блок называется «ид».

Седьмая функция — *ограничительная, рамочная*. У всех людей она является самой мощной по воздействию. С ее помощью можно 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 защиты.

Восьмая функция — *фоновая, реализующаяся без слов на деле*. Она включена в работу практически всегда, образует фон всей жизни человека. Содержание информации по восьмой функции он всегда бессознательно отслеживает. По ней не следует стре-

миться к творческой работе, зато это надежная опора в любых ситуациях.

Сведем в таблицу сведения о соответствии блоков модели А другим психологическим концепциям.

Соответствие блоков модели А другим психологическим моделям

Название блока	Ментальное кольцо		Витальное кольцо	
	Эго	Суперэго	Суперид	Ид
Функции	Базовая, творческая	Ролевая, болевая	Суггестивная, Референтная	Рамочная, фоновая
	БЛОК 1	БЛОК 2	БЛОК 3	БЛОК 4
	Сильные сознательные функции	Слабые сознательные функции	Слабые подсознательные функции	Сильные подсознательные функции

Соответствие:

понятиям З. Фрейда	Ego	Super-ego	Id	
архетипам К.Г. Юнга	Эго	Персона	Анима Анимус	Тень
концепции Э. Берна	«Взрослый»	«Родитель»	«Ребенок»	«Родитель»

Конечно, свойства модели А не ограничиваются нашим кратким описанием, но для общего понимания деловых качеств каждого типа этого достаточно.

Поведение функции в различных ячейках модели А

Рассмотрим, как меняются свойства одной и той же функции при попадании в различные ячейки модели А. Возьмем для примера функцию формальной логики, как наиболее осознанную в

современной культуре. Но точно такие же эволюции будет совершать при перемещении по модели любая из восьми юнговских функций.

Структурная логика – это способность человека воспринимать причинно-следственные связи явлений, классифицировать их, умение видеть смысл утверждений, понимать законы и правила, отыскивать новые закономерности в мире. В зависимости от степени осознанности и силы этой функции ее проявления будут выглядеть по-разному.

Обратим внимание на деловые качества индивида, его способность выполнять формально-логические операции при различных положениях этой функции в модели его типа.

№ ячейки	Проявление функции
1 базовая	<p>Человек экспертно видит причинно-следственные связи мира и оценивает явления по наличию или отсутствию смысла. Цифры, схемы, графики – его родная стихия, тот язык, на котором он описывает мир. Он блестящий систематизатор, умеющий выделить главное и расположить признаки по порядку. Для него очень важен порядок во всем, выполнение правил, договоров, инструкций.</p> <p>Он склонен выполнять правила, поскольку прекрасно понимает их суть и последствия их нарушения. Расчеты или программирование его не утомляют. Он любит порядок и справедливость и умеет их соблюдать.</p>
2 творческая	<p>Человек творчески подходит к любому положению и предписанию. Как правило, он видит их слабые места и пути обхода. Он с интересом ищет новые закономерности, открывает неизвестные связи, решает сложные, запутанные, нестандартные задачи.</p> <p>Его критика бессмысленных или ошибочных утверждений бывает точной и беспощадной. Порядок не является для него догмой. Ведь нет смысла тратить время на раскладывание вещей, которые не понадобятся в</p>

ближайшем будущем. Но его пространство всегда достаточно структурировано, чтобы не искать нужную вещь слишком долго.

3 ролевая В социально значимой обстановке такой человек старается показаться разумным и понимающим. Он хорошо знает правила, полагается на формальности, старается их соблюдать. Он не склонен критиковать или менять существующий порядок. Его отношение к законам и инструкциям скорее почтительно исполнительное.

Умный человек, который все может понять и объяснить, — его общественный идеал, подражать которому он настойчиво стремится. Поэтому он очень старателен в приобретении юридических и математических навыков и вполне может стать грамотным специалистом в этих областях знания.

4 болевая Такому человеку трудно уловить логические связи, он без интереса выучивает формальности наизусть, но может спутать что-нибудь внешне похожее. Он не любит долгих объяснений — ему они ничего не объясняют. Идея доказательства ему совершенно не близка. Скучно и неприятно ему выполнять громоздкие расчеты, или аккуратно писать многостраничные программы, или читать подробные инструкции. Без «слуха» на логические элементы такие дела превращаются в хождение с завязанными глазами.

Указания на ошибки такой человек воспринимает как недоброжелательность, подробные разъяснения — как нежелание сотрудничать.

5 суггестивная Такой человек с удовольствием знакомится с новыми теориями, изучает правила, охотно их выполняет, уважает людей научного склада. Он доверяет тому, что прочитал в «научной» книге, всему, что хотя бы выгля-

дит наукообразно. Он склонен собирать литературу по специальности, увлекается модными теориями. Сам он не чувствует себя уверенно на формально-логической почве, но склонен слушать советы знающих, уважаемых людей и соблюдать их.

После хорошего обучения может, например, преподавать математику, но новых методик не изобретает. Может освоить и компьютер, если у него есть хороший учитель и всегда под рукой грамотный советчик.

6
референт-
ная

Такой человек, получив внешнюю поддержку, может профессионально пользоваться компьютером, проводить стандартные расчеты, осваивать инструкции. Навыки грамотного пользователя ему прививаются легко, без сопротивления с его стороны. Запоминаются они надолго. Единственный недостаток этих навыков – их нетворческий характер. Поэтому нельзя рассчитывать, что обновлять свою базу человек будет самостоятельно.

Большое влияние на восприятие формальностей будет оказывать окружение такого человека. Если окружающие дисциплинированы и уважают законы, он будет их чтить. Если окружение склонно к разгильдяйству и анархизму, он легко усвоит этот стиль.

7
ограничи-
тельная

Такой человек, сам разбираясь в правилах легко и свободно, бессознательно ожидает от окружающих того же. Он педантичен даже в мелочах. Фраза «мы друг друга не понимаем» или нарочито скрупулезное выполнение инструкций – его сильнейшее оружие самозащиты. Очень трудно в таком случае что-то объяснить. Потому что на самом деле человек в состоянии быстро и точно улавливать логические связи, а подобные высказывания служат для того, чтобы «задавить» собеседника формальностями, отказаться от сотрудничества. Как правило, это удается.

Но и его можно вывести из себя внешним формализмом. Проецируя свои методы на окружающих, он начинает подозревать всех в недоброжелательности.

8
фоновая

Такой человек бессознательно ориентируется в правилах, инструкциях, хорошо понимает логические схемы, чувствует нарушения смысла, легко учит языки, осваивает компьютер. Ему не слишком интересно копаться в формальных тонкостях и подробных доказательствах. Но малейшая нестыковка в описании событий или, например, сверхъестественных явлений мгновенно фиксируется в сознании как вранье или глупость.

Не склонный что-либо подробно объяснять или скрупулезно выполнять, такой человек чувствует дух закона или инструкции и всегда на него ориентируется. Понятием справедливости он руководствуется бессознательно, осознавая только моменты грубого нарушения договоров или чьих-то прав.

Как видим, разброс в способности освоения логического материала весьма значителен и сильно зависит от того, в какой ячейке модели находится формальная логика у данного типа.

Поведение различных функций в одной и той же ячейке

Посмотрим теперь, как ведут себя различные функции, попадая в определенную ячейку. Здесь тоже выделятся характерные черты, которые накладывает на функции занимаемая ими позиция. Выберем четвертую ячейку модели А, или место наименьшего сопротивления (болевою точку). Разные функции, попадая в эту ячейку, становятся болевыми точками для разных типов.

Выбор этой точки для показательного разбора обусловлен тем, что о ней мало что известно, хотя ее влияние на деятельность и характер чрезвычайно велико. Мы рассмотрим болевые точки

под углом производственной деятельности. Они покажут, какого рода информацию человек данного типа будет воспринимать неадекватно, какие навыки освоит с трудом, обсуждения каких тем будет избегать до последней возможности.

Болевая точка – это функция, о слабости которой в себе человек знает. Он может вытеснять это знание или стараться «развивать» слабое место. Но всегда найдется тот, кто легко и быстро разберется в трудном для него вопросе. Такой опыт порождает комплексы и неуверенность в себе. Поэтому фиксация внимания на аспектах болевой точки приводит к разрушению общения с людьми соответствующего типа.

Проявление функций в четвертой ячейке модели А

Функция 4	Зона неуверенного приема информации
○ Сенсорика ощущений	Человек плохо разбирается в своих ощущениях и состояниях, с трудом определяет конкретные качества объектов. Удобство пользования, эргономика, комфорт, здоровье – темы для него весьма туманные. Работа по уходу за больными или животными, ответственность за качество продукта, оформление товара, отдых и кулинария – деятельность, которая быстро приводит к стрессу людей этих типов.
● Волевая сенсорика	Человек болезненно воспринимает все, что кажется ему «наездом» или агрессией. Он не пользуется силовыми методами и старается уйти из-под «сильной руки». Защита территории, агрессия, демонстрация воли, ставка на силу, грубость – стиль, который он не сможет долго удерживать без ущерба для своей личности.
□ Логика структурная	Человек с трудом улавливает причинно-следственные связи явлений, ему не даются логические построения и формальности. Составление нестандартных документов, логические обоснования, подробные расчеты и сметы, классификации, юридические уловки не его стихия. Такие задачи приводят его в депрессию, которая кончается сменой работы или болезнью.

Функция 4	Зона неуверенного приёма информации
<p>■ Логика действий</p>	<p>Человек крайне неохотно принимает решения о действиях, плохо контролирует ресурсы, в частности финансовые. Ему трудно понять, с чего начать работу, а что потом. Не даются ему и конструктивные указания партнерам: он с трудом понимает, что делать самому, не то что учить окружающих. Задачи оптимизации затрат, изобретения технологий, финансовые риски — все это крайне нежелательные занятия для людей этих типов.</p>
<p>□ Этика отношений</p>	<p>Человек плохо видит, какие отношения сложились у него с окружающими, и не умеет на них целенаправленно влиять. Он может не заметить собственной не тактичности, если она не нарушает рамок этикета, не чувствует, в каких отношениях пребывают окружающие. Психологическое воздействие, ублажение клиента, этические тонкости, ставка на обаяние — не его методы. Попытки ими пользоваться приводят такого человека к глубокому разочарованию в порядочности окружения.</p>
<p>■ Этика эмоций</p>	<p>Человек не выносит бурных страстей, шумного выражения чувств, попыток «проникнуть в душу». Сам он не умеет работать с эмоциональным настроением, не может возбудить энтузиазм, не чувствует тонкостей чужих эмоциональных состояний, плохо контролирует свое. Эмоциональное зажигание, удерживание чужих страстей, сопереживание, раскрутка праздников, просто шумная напряженная обстановка — все это чрезвычайно разрушительно для типов с такой болевой точкой.</p>
<p>△ Интуиция времени</p>	<p>Человек плохо чувствует течение времени и собственные внутренние ритмы. Ему трудно прогнозировать течение процессов и добиваться выполнения собственных планов. У него небыстрая реакция на перемены или новшества, и относится он к ним весьма настороженно. Работа с жестким ритмом, быстро меняющиеся режимы, невозможность опозданий, постоянная коррекция планов и переносы запланированных мероприятий — моменты, которые разрушают нервную систему людей с такой болевой точкой.</p>

Функция 4	Зона неуверенного приема информации
▲ Интуиция возможностей	Человек плохо ориентируется в поле возможных вариантов событий. Он не отличает вероятное от невероятного и не ждет от сюрпризов ничего хорошего. Он не справляется с большими объемами слабо связанной информации, старается исключить из жизни любую неопределенность. Работа в условиях недостатка данных, решения, требующие целостного охвата ситуации, вынужденная опора на недоказанные предположения, — деятельность, которая абсолютно не подходит для людей этих типов и быстро их разрушает.

Практика показывает, что, избавляя человека от необходимости эксплуатировать свою болевую точку, мы сохраняем ему здоровье, а себе — квалифицированного специалиста, которому комфортно работать. И наоборот. Если требовать от человека работы по аспектам болевой точки (другие же работают — и ничего!), то он за пару лет испортит здоровье, отношения с окружающими и потеряет интерес к работе.

ГЛАВА 3

Деловые характеристики соционических типов

Модель А, описанная в предыдущей главе, показывает, как каждый соционический тип воспринимает, перерабатывает и передает информацию. Это значит, что по типу можно определить, какого рода сведения человек будет воспринимать объемно, оценивать правильно, передавать без искажений. И наоборот, понятно, в каких областях знания человек данного типа будет необъективен, какие навыки будут даваться ему с большим трудом, какие инструкции вызовут недоумение.

Эти вопросы в работе с персоналом приобретают ключевое значение. Ведь при приеме на работу неплохо проверить не только дипломы, справки и костюм претендента (то, что человеку дают люди), но и то, что дала ему природа. Это те «фильтры» и программы обработки данных, которые «загружаются» при рождении и потом определяют способности человека на всю жизнь.

Соционика изучает характеристики типов уже несколько десятилетий. Накоплены большие массивы информации по различным типовым проявлениям людей, как теоретические, так и экспериментальные. Известно, как проявляется каждый тип в учебе, в работе, на отдыхе, в лирических ситуациях и т.п. Известно, какая информация бессознательно программирует людей определенного типа, а какая воспринимается экспертно и никогда не введет человека в заблуждение. Известны стимулы и предпочтительные способы общения, стрессоустойчивость и жизненные стратегии. И многое другое, что, как оказалось, берет свое начало в типе обработки поступающей информации и связано с моделью А каждого типа.

Но надо четко представлять себе, что тип — это только потенциальная возможность развить в себе определенные таланты. Он показывает, чем человеку заниматься не следует из-за слабости некоторых каналов, а какие качества могут неограниченно и творчески развиваться. Если человек не будет развивать свои таланты, если он не приложит определенного труда для наполне-

ния своих сильных функций необходимой информацией, то никаких творческих успехов у него не будет. Тип сам по себе ничего не гарантирует.

Ниже приводятся деловые характеристики типов, относящиеся к развитому, сбалансированному состоянию с хорошо проработанным «взрослым» блоком (эго). Любые искажения типа, вызванные комплексами и амбициями, существенно снижают его творческий потенциал. Это следует учитывать, когда при тестировании тип человека не проявляется четко. Скорее всего, таким образом дают себя знать упомянутые искажения.

Все это надо иметь в виду, читая в характеристиках фразы «тип прекрасно разбирается в вопросах...». Отдельный человек данного типа, не развивающий свои таланты, претендующий на несуществующие достоинства, играющий чужую роль, вполне может вообще не разбираться в упомянутом вопросе. Поэтому степень зрелости каждого конкретного человека следует определять непосредственно в процессе беседы.

Но зато совершенно точно известно, что по слабым функциям человек творческой работы не производит при любой тренировке. Обучение приводит к более или менее успешной имитации творчества в области своих слабых функций. И это тоже немаловажно знать при приеме человека на работу.

Ниже приводятся деловые характеристики всех 16 типов социона и их модели А.

ДОН КИХОТ (Искатель)

Интуитивно-логический иррациональный экстраверт (ИЛЭ)
Код международной классификации по MBTI – ENTP

▲	□
└	●
■	○
△	■

Сильные стороны. Изобретательность, мгновенная реакция на изменение обстоятельств, творческое отношение к юридическим и формально-логическим задачам. Объемное, целостное видение помогает ему привлекать к решению поставленной задачи методы смежных областей знания. ДОН КИХОТ с интересом относится к

новому и охотно его внедряет. Сильное логическое мышление позволяет ему легко осваивать компьютер и адекватно оценивать бесконечные законодательные нововведения. Развитая интуиция помогает не упускать возможности момента и в то же время не начинать безнадежных дел.

Уровень пользователя. Некоторое время ДОН КИХОТ может справляться с организаторской работой. Он может отбить покушение на территорию, настоять на своем. Но длительные волевые усилия ему не даются. Он устает и находит возможность удалиться. Может ДОН КИХОТ поддержать веселье в компании, выступить генератором эмоций. Как правило, люди этого типа знают массу забавных случаев и анекдотов. Но в сложной, эмоционально напряженной коллизии он, скорее всего, попытается действовать логическими методами.

Слабые стороны. Хуже всего ДОН КИХОТ ориентируется в человеческих отношениях и психологических тонкостях. От него скрыты мотивы поступков и признаки состояний. Он может быть довольно неуклюжим в общении и ненароком обидеть собеседника. Это не зависит от воспитания. Просто ему сложно одновременно строить сложнейшие смысловые конструкции и отслеживать этическое поле беседы. Сложно ДОН КИХОТУ также определять конкретные качества объектов. Его ощущения нечетки, реакции на состояние организма запаздывают.

Лучшее занятие для ДОН КИХОТА — исследования. В любую деятельность он вносит элемент изобретательства. Классические образцы этого типа — А. Эйнштейн, Д. Менделеев, К. Циолковский. Но и в другие виды деятельности ДОН КИХОТ может привнести оригинальность и острый ум. Например, М. Задорнов на эстраде по сути обнажает именно смысловые сбои людей, проявляемую ими глупость.

Мне встретилась девушка ДОН КИХОТ, с увлечением работающая дефектологом. Она очень гордилась тем, что максимально развивала возможности больных детей. И можно быть уверенным, что такая уникальная работа вполне соответствует ее типу.

Не подходит ДОН КИХОТУ работа, связанная с активным длительным общением, где требуется определенный психологизм. В такой обстановке ДОН КИХОТ испытывает тяжелые пе-

регрузки. Например, такие высоко профессиональные экономисты, как Е. Гайдар и Г. Явлинский (оба ДОН КИХОТЫ), именно в политических интригах не сумели проявить свой блестящий интеллект. Неуместная обидчивость и прямолинейность делают их легкой добычей политических противников. В ситуации этического давления для ДОН КИХОТА характерно переходить из режима поиска истины в режим изобличения предательства. И это резко снижает впечатление о нем у окружающих.

Юноша ДОН КИХОТ рассказал мне такую историю. «Я был способным студентом, и мне предложили поработать с психологами. Нас выбрали 21 человека из нескольких сотен. Три месяца нас обучали, а потом мы начали работать с людьми. Учился я отлично, а вот люди, пришедшие на прием, на меня жаловались. Потому что я быстро понимал, что они мне врут, и прямо так им и говорил: «Не врете мне, говорите правду, тогда мы легче найдем решение вашей проблемы». Ну, я, правда, так думаю. Мне пытались объяснить, что надо принимать их ложь и с нею как-то работать. Но я уже понял, что психология не для меня».

От постоянных упреков в нетактичности и необходимости проявлять заботу о ком-то ДОН КИХОТ может утратить интерес к жизни или работе. Ему не показаны профессии с длительным непредсказуемым общением и оформлением конкретных объектов.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо обеспечить комфортные условия труда, уверенность в хорошем к нему отношении, уважении. Ни в коем случае не включать его в выяснение отношений в коллективе.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Те, кто бывал у меня, а потом рассказывал моей бывшей жене, что со мной происходит, перестали быть моими друзьями. Чистка была очень жесткая. Предательства я не терплю.

*

– Свободное распределение можно было получить только после армии.

– Неужели отправились служить?

– А что прикажете делать? Терпеть несправедливость?

ДЮМА (Посредник)

Сенсорно-этический иррациональный интроверт (СЭИ)
Код международной классификации по MBTI – ISFP

○	◐
■	△
□	▲
●	◑

Сильные стороны. ДЮМА обладает хорошим вкусом, чувством меры, волей и усидчивостью. Может правильно оценить качество любого продукта и в деталях это объяснить. Заботлив и внимателен к людям, способен создать комфорт в близком окружении. ДЮМА дипломатичен, умеет убеждать, склонен к бесконфликтному решению вопросов. Эмоционально устойчив, миролюбив, может правильно оценить и отрегулировать отношения окружающих. Экспертно определяет физическое и психическое состояние собеседника.

Уровень пользователя. ДЮМА может быть точным, правильно рассчитывать время и отслеживать его. Способен достаточно ясно видеть ближайшие последствия принятых решений. Чувствует последние стилевые тенденции, любит модных авторов. Но долгосрочные прогнозы ему не удаются. Может он освоить и выполнять формально-логические и юридические требования. Также ДЮМА охотно осваивает работу с компьютером, если рядом хороший педагог. Ему вполне доступна работа со стандартными программами и даже создание собственных, но при участии опытного консультанта.

Слабые стороны. Сложнее всего ДЮМА ориентируется в вопросах, связанных с экономикой, технологией, выгодой и целесообразностью. Он теряется перед сложным, технологически не проработанным заданием, плохо оценивает необходимые масштабы затрат. Сложно ему и руководить большим коллективом. Сметы, технологии, бухгалтерия – это то, что вгоняет человека такого типа в жесткий стресс. Не менее сложна для ДЮМА ориентация в состоянии неопределенности. Он не может найти нестандартный выход из ситуации, не готов к неожиданным переменам, не умеет быстро освоить большой массив информации. Рискованные финансовые операции не его стихия. Во всех слож-

ных для себя случаях человек этого типа полагается на свое обаяние и обращается к окружающим, которые, как правило, с удовольствием ему помогают.

Лучшие занятия для ДЮМА – все виды искусства, забота о людях, рукоделие. К этому типу относятся такие известные люди, как Е. Леонов, Л. Федосеева-Шукшина, Б. Окуджава, М. Жванецкий, В. Пельш. Известный британский комик Бенни Хилл тоже ДЮМА.

В моей практике встретились два хирурга типа ДЮМА. Один в детской больнице, другой – в онкологической. Оба прекрасно справлялись с переживаниями родственников, твердой рукой проводили операции, прекрасно чувствовали состояние пациентов. Дело в том, что все технологические тонкости предстоящих операций (что, собственно, и составляет основную трудность для людей этого типа) прорабатываются заранее до полной ясности с ведущими профессорами. А воли, гуманизма и терпения, нужных для непосредственной работы хирурга, представителям этого типа не занимать.

Не подходит ДЮМА работа, связанная с финансами, она может постепенно разрушить и его самого, и дело, которое ему поручено. Типичны для бухгалтера ДЮМА запущенная отчетность, пробелы в документах, нехватка времени для отслеживания новейших постановлений и неумение их применить, если даже ему кто-то о них рассказал. К сожалению, таких примеров немало. За два-три года такой нервной деятельности у прежде обаятельного человека портятся отношения с сослуживцами и начинают «всплывать» хронические болезни.

Людям этого типа не показаны профессии, связанные с технологическими и финансовыми рисками и с принятием ответственных экономических решений в условиях неопределенности.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо предоставлять четко разработанные правила, технологии, должностные инструкции. Ни в коем случае нельзя заставлять его разрабатывать новые технологические приемы, бизнес-планы, недопустимо ругать его за неверно предпринятые действия в ситуации неопределенности.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

Из интервью М. Жванецкого.

*

– Это кажется, что я знаю ответ, а на самом деле, говорю о своем...

*

– Раньше, когда у нас были ракеты, турки знали только одно русское слово «Наташа». Только этим интересовались. А теперь, когда у нас есть деньги, все в Турции говорят по-русски.

*

– В ребенке удивляет... абсолютное владение кнопками, всей этой электроникой. Он ничего не боится, что что-то перегорит, взорвется. Ничего не боится – и правильно делает!

ГЮГО (Энтузиаст)

Этико-сенсорный рациональный экстраверт (ЭСЭ)
Код международной классификации по MBTI – ESFJ

■	○
△	■
▲	□
◻	●

Сильные стороны. Огромный энтузиазм, способный увлечь множество народу, и воля, чтобы проломить пассивность оставшихся. И стремление охватить своей заботой всех попавших в поле зрения нуждающихся. ГЮГО хорошо оценивает энергетику людей, видит даже тщательно скрываемые отношения, умеет нагнетать или рассеивать нужную ему атмосферу. Так же хорошо чувствует он и физическое состояние окружающих, качество продуктов, удобство и комфортность интерьера. Люди этого типа легко и творчески подходят к кулинарии, ремонту, к лечению людей и к рукоделию. Они прекрасные идеологи и очень упорны в создании должного эмоционального настроения на своей «территории».

Уровень пользователя. ГЮГО неплохо усваивает готовые технологические рецепты и любит объяснять окружающим, как нужно что-то делать правильно. Проследить за точным соблюде-

нием технологии, составить несложную смету по образцу, заполнить стандартный документ вполне в его силах. С интересом относится человек этого типа и к оригинальным идеям. Если они предлагаются уважаемым человеком или авторитетным изданием, ГЮГО готов подхватить необычное начинание и помогать его воплощению.

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа строго соблюдать временные рамки. Вовремя прийти, уложиться в отведенное время, успеть выполнить много дел в сжатые сроки – задачи, способные довести в общем-то выносливого ГЮГО до полного изнеможения. Обычно, чтобы избежать стрессов, люди этого типа выделяют дополнительное время для сборов «на всякий случай», чтобы непредвиденные обстоятельства не задержали их в пути. К тем же временным аспектам относятся трудности их общения с людьми разных поколений. Например, они долго не замечают, что их дети уже выросли. Сложно им также разобраться в хитросплетениях формальной логики. К этому занятию они относятся с энтузиазмом, но легко путают квазилогические рассуждения с истинными.

Лучшее занятие для ГЮГО – забота о большом количестве людей. Его энтузиазм и интерес к человеческим отношениям неистребимы. Растормошить, накормить, оздоровить, обучить десятки людей – вот способы его творческой реализации. Ярким примером людей этого типа, вполне реализовавших свой общественный темперамент, являются апостол Павел, в наши дни – М. Норбеков, а также прекрасные артисты С. Сададьский, Н. Гундарева, А. Гольданская. Не менее успешно ГЮГО реализуются в профессиях врачей, учителей, менеджеров по персоналу.

В моей практике встретился ГЮГО-кинооператор. Присущее людям этого типа эстетическое чутье блестяще проявлялось в его киносюжетах. Видеоряд сопровождался музыкой, создающей подходящий настрой, – все было очень тонко и красиво. А еще он мог на Масленицу напечь коллегам блинов. Так, между делом, для настроения.

Не подходит ГЮГО работа в жестком ритме, да еще с формально-логическими объектами. Например, жесткое требование к соблюдению сроков (поезд ждать не будет!) приведет к тому, что ГЮГО появится на перроне за час до отправления. Разумеется, если такие требования возникают каждый день, человек будет пребывать в постоянном стрессе.

Известен случай, когда женщина ГЮГО занималась копированием фильмов. Каждые три часа она должна была менять кассеты в дюжине видеомагнитофонов. Работа нетрудная и по тем временам доходная. Но постоянная привязка к месту и жесткое соблюдение графика через пару лет привели ее к полной потере интереса к жизни. Она запустила дом и даже перестала готовить, что для людей этого типа является серьезным отказом от творческого самовыражения.

Людям этого типа не показаны профессии с жесткими временными рамками или непредсказуемыми сменами ритмов. Также тяжелы для них формальные задачи, исключающие общение с людьми.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо предоставить четкие правила работы, ясные требования. Ни в коем случае его нельзя торопить, резко менять планы, требовать перспективного планирования.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

- Я даже через стенку ощущаю, что человек мне неприятен.
*
- Мои мечты носят прикладной характер.
*
- Когда одна еда за столом, это уныние наводит. Я первая подниму всех танцевать.
*

Маленький ГЮГО: «Все, мама, я на тебя обиделся – сиди в тишине!»

РОБЕСПЬЕР (Аналитик)

Логико-интуитивный рациональный интроверт (ЛИИ)
Код международной классификации по МВТИ – INTJ

□	▲
●	└
○	└
■	△

Сильные стороны. Экспертная формальная логика в сочетании с объемным целостным видением задачи. РОБЕСПЬЕР – прекрасный систематизатор самых запутанных и многофакторных явлений. Он адекватно воспринимает как дух, так и букву любых законов и инструкций и может творчески применить их или обойти, если это хоть в малейшей степени возможно. Его предчувствия вполне заслуживают доверия. Он настроен на жесткую экономию ресурсов и не любит платить «за воздух». Порядок – основа его личности, и можно быть уверенным, что по всем важным для него вопросам у РОБЕСПЬЕРА имеется полная ясность и объясняющая концепция. Человек этого типа умеет составлять расписания и сложные сетевые графики, чтобы максимально использовать каждую единицу времени.

Уровень пользователя. РОБЕСПЬЕР умеет произвести впечатление прекрасно воспитанного человека, тактично поговорить, показать доброжелательное отношение. Могут люди этого типа и хорошо готовить, аккуратно рукодельничать и мастерить, если этому обучили их хорошие наставники. При этом на завтрак изо дня в день РОБЕСПЬЕР может подавать одно и то же добротное приготовленное и достаточно полезное блюдо. В вопросах же человеческих отношений при сложных проблемных коллизиях РОБЕСПЬЕРЫ предпочитают с зыбкой почвы гуманизма переходить на твердые основания принципов справедливости

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа выносить силовое давление и агрессию окружающих. Они не могут удержать свою территорию в присутствии «напирающего» партнера. Силовые методы, жесткая дисциплина, решительное оттеснение конкурентов – методы, вызывающие серьезные стрессовые нагрузки у людей этого типа. Не могут они также противостоять напору эмоций – легко идут на поводу как у бурных восторгов, так

и у кровных обид. С таким сочетанием «слабостей» связана постоянная забота РОБЕСПЬЕРОВ о том, как избежать жестокостей этого мира. Именно они чаще, чем люди других типов, изобретают совершенные общественные системы и пишут справедливые конституции.

Лучшее занятие для РОБЕСПЬЕРА – поиск смысла и систематизация больших массивов информации. По общему мнению, к этому типу принадлежал блестящий ученый А. Сахаров. Другой яркий образец того же типа в политике – И. Хакамада.

Неплохо справляются они и с работой в условиях недостатка данных, требующей мгновенной реакции на внезапно промелькнувшую возможность. Успешными могут быть представители этого типа и в профессиях, где можно проявить аналитические способности и интуицию. Так, РОБЕСПЬЕР А. Гордон делает весьма успешные передачи на TV, которые опираются как раз на интеллект зрителей, а не на их инстинкты.

Мне знаком человек этого типа, который занимается бойскаутским движением. Он регулярно возит подростков на международные слеты. Причем особенностью его подхода являются поездки, например в Копенгаген, не самолетом, а через пять границ по множеству городов с прогулками и ночными электричками. Таким образом дети повидали пол-Европы.

Другой мой знакомый РОБЕСПЬЕР – искусствовед. Он более 10 лет занимается поисками антиквариата по рынкам и деревням – и вполне успешно. Согласитесь, построить стабильный бизнес на таком зыбком основании: найдется ли на старом чердаке ценная историческая вещь – не каждому под силу. Но люди этого типа чувствуют себя реализованными именно в таких условиях.

Не подходит РОБЕСПЬЕРУ работа под жестким контролем или в силовых структурах. РОБЕСПЬЕРЫ, побывавшие в армии, с содроганием вспоминают этот опыт. Часто они гордятся, что нашли возможность избежать драк и разборок. Кстати, своей способностью избегать физических опасностей РОБЕСПЬЕРЫ очень дорожат. Так же оберегают они свою своеобразно воспринимаемую свободу. Я знаю человека этого типа, который продал

машину, как только ясно осознал, что милиция на дороге может сделать с человеком что угодно.

Людям этого типа не следует поручать работу, связанную с волевым воздействием на людей, с завоеванием новых территорий (в любом смысле этого слова), с эмоциональным натиском или необходимостью сдерживать таковой. Любые усилия на перечисленных поприщах приведут к постепенному распаду личности.

Для успешной работы такому сотруднику необходимы эмоциональное зажигание, забота об удобных условиях, правильном питании. Совершенно недопустимо волевое давление. Нельзя заставлять РОБЕСПЬЕРА действовать методами, которыми он не владеет.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Я не опаздываю. Никогда.

*

– Зачем драться, если не собираешься убивать?

*

– А в странах, где нет свободы, например в исламских, я не могу долго находиться. Зачем мне отдыхать там, где девки закутанные и ничего нельзя?

ГАМЛЕТ (Наставник)

Этико-интуитивный рациональный экстраверт (ЭИЭ)

Код международной классификации по MBTI – ENFJ

■	△
○	■
●	□
└	▲

Сильные стороны. Яркая энергетика и очень быстрая реакция. ГАМЛЕТ – любитель экстремальных задач, требующих напряжения нервов и скорости. Он любит состояние энтузиазма и умеет адекватно использовать возникший адреналин. А если вокруг собрались зрители, то все они будут вовлечены в стихию страсти и бурных эмоций. Умеющий зажечь сколько угодно народу, ГАМЛЕТ

часто выбирает актерское, музыкальное или идеологическое поприще. Тем более, что угадывать тенденции развития обществен-

ных ожиданий для него любимое и успешное занятие. Это его сильная сторона, поэтому он видит модные тенденции, авторов, которых полюбит публика завтра, идеи, которые удовлетворят народные чаяния. Люди этого типа хорошо чувствуют исторические эпохи и могут ярко и образно рассказывать, например, о жизни ацтеков или двора Людовика XIV.

Уровень пользователя. Может ГАМЛЕТ усвоить хорошо объясненные технологические приемы и рассказать о них благодарным слушателям. Прекрасно имитирует деловой стиль, демонстрирует предприимчивость. Может увлекаться силовыми сторонами жизни, если есть кто-то, кто дает такие образцы. Сам не обладая настоящей волевой сенсорикой, он может при поддержке продемонстрировать и агрессивность, и «наезды» на чужую территорию. Конечно, встретив сопротивление, он уступит. Но по его виду догадаться об этом сложно.

Слабые стороны. Труднее всего людям этого типа дается плотный контакт с конкретными проявлениями жизни. Они слабо ориентируются в своих собственных ощущениях, им нелегко понять, здоровы ли они или слегка приболели, голодны, замерзли или просто устали сидеть в неудобной позе. Что уж говорить о состоянии других! ГАМЛЕТ старается отложить до последней возможности принятие ответственного решения, даже если речь идет о здоровье детей или о выборе цвета обоев. Он опасается попробовать вчерашнее молоко, чтобы не отравиться, не знает, как одеться по погоде. Вопросы бытового характера люди этого типа стремятся обойти либо объявляют «мещанством». Примерно такую же неуверенность ощущает ГАМЛЕТ в формальных вопросах, несмотря на большой интерес к ним. Ему не даются творческие задачи, методы решения которых тоже требуется сначала изобрести.

Лучшее занятие для ГАМЛЕТА – яркие публичные выступления, виртуозное управление эмоциями людей приносит ему заслуженное признание. Таковы А. Райкин, Ф. Киркоров, В. Жиринский. Но не меньшего успеха может добиться ГАМЛЕТ, применяя свою интуицию в исторической науке. Так, работы Л. Гумилева и Э. Радзинского открыли людям в истории совершенно неожиданные ракурсы. Хотя и по-разному.

Яркое обаяние ГАМЛЕТА помогает ему добиться успеха там, где он зависит от отношения начальства. Я знала женщину ГАМЛЕТА, которая в советские времена очень успешно сделала карьеру ведущего экономиста в Институте цен при Госкомцен СССР. Диссертация, десятки научных работ, заведование отделом — в те времена в таком месте для такой карьеры требовались, конечно, скорее политические, чем экономические таланты.

Не подходит ГАМЛЕТУ конкретная работа по доводке и оформлению, выхаживанию и отделке. Не может он также выдержать деятельности по систематизации и обоснованию, кропотливой и заведомо лишенной зрителей.

Известен случай, когда родители, окончившие МФТИ, направляли туда всех своих детей. Две девочки логических типов успешно справились с учебой. А вот сын оказался ГАМЛЕТОМ. Конечно, хорошо подготовленный, он туда поступил и даже прочулся два курса. И завяз. Просто его таланты лежат в другой плоскости человеческой культуры. Он красив, общителен, музыкален, умеет зажечь компанию энтузиазмом, артистичен и энергичен. Но сложнейшие программы Физтеха опираются на другие качества личности, поэтому нашему герою трудно себя проявить. Интерес к учебе у него падает до нуля, а без интереса такие программы не осилить.

Другой случай. Родители из практических соображений направили сына ГАМЛЕТА обучаться ландшафтному дизайну. Парень привык к учебе, так как семья академическая, и упорно осваивал эту ботанику, которая в него «не лезла». За год учебы он совершенно «погас», и родители решились поменять ему профориентацию. Сейчас он занимается музыкой, что-то сочиняет. «Его не оторвешь от инструмента», — гордо рассказывает мать.

Людам типа ГАМЛЕТ не показаны профессии, где требуется скрупулезная ручная работа, возня с пачкающими веществами, ответственность за качество продукта или за чье-то здоровье. Им сложно самостоятельно ставить логические задачи, разрабатывать инструкции и договоры и даже скрупулезно их выполнять.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо объяснять правила работы, возможно, оказывать волевое воздействие. Ни в коем случае нельзя критиковать его внешний вид, обсуждать плохое самочувствие. ГАМЛЕТ нуждается в комфортных условиях работы, ненавязчиво рекомендуемом правильном питании.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Ненавижу журнал «Здоровье»!

*

– Впереди меня как будто какой-то образ моей жизни. Вот и все планы.

*

– Планы делятся у меня на две группы. Одни далекие, другие на два-три дня. Далекие обычно выполняются, если от меня зависят. Ближайшие, как правило, нет.

*

– Яйца разве прозрачные? Почему?

МАКСИМ (Инспектор)

Логико-сенсорный рациональный интроверт (ЛСИ)
Код международной классификации по MBTI – ISTJ

□	●
▲	◡
△	◣
■	○

Сильные стороны. Желание и способность достичь в любом вопросе полной ясности и настоящая сила воли в классическом ее понимании. Люди типа МАКСИМ не оставляют неясностей в тылу. Все, что происходит или происходило, они объясняют себе, создавая непротиворечивую концепцию. Они последовательны, придают огромное значение договорам, методичны, скрупулезны. Как правило, МАКСИМ не бежит от ответственности за свою территорию и насаждает там порядок довольно жестко. Зато это настоящий порядок: все документы рассортированы, люди подробно проинструктированы, графики неукоснительно соб-

людаются, справедливость гарантируется. МАКСИМ хорошо осознает свои права и обязанности, поэтому легко вписывается в любую иерархию. Он исполнительный подчиненный и бескомпромиссный начальник.

Уровень пользователя. МАКСИМ легко усваивает правила хорошего тона и умеет применить их при случае. Он может поддерживать общение, побыть некоторое время душой общества, но для него это скорее труд, чем удовольствие. Если работа с клиентами требует определенного психологизма и сочувствия, они будут проявлены. Но для разрешения серьезных споров МАКСИМ предпочтет юридические методы политическим или психологическим. Также может он поддержать новую мысль или модную идею, если их представляет заслуживший его доверие человек.

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа дается пребывание в состоянии неопределенности. Принимать важное решение, располагая неполными или не вполне достоверными данными, для них мучительно. Все, что нельзя просчитать, вызывает их опасения и отвергается. Трудно им проявить и эмоциональную устойчивость — они бессознательно программируются на жалость или чужой энтузиазм и могут быть втянуты в ненужные им отношения. Веселые, жизнерадостные люди могут получить безосновательные поправки от принципиального МАКСИМА, но люди, не умеющие четко обосновать свои предчувствия, — никогда. Он не станет прислушиваться к советам, которые недостаточно обоснованы логически.

Лучшее занятие для МАКСИМА — любая скрупулезная формальная работа. МАКСИМ — хранитель смыслов и законов. Его второй псевдоним — Инспектор. Он прекрасный аудитор любого уровня (Ю. Болдырев), серьезный аналитик (Е. Киселев), хороший, строгий организатор (Н. Михалков). И даже если он киноактер, как Ален Делон, то играет, как правило, парней, делающих ставку на волю и разум.

Я знакома с человеком этого типа, программистом по профессии. Жизнь долго заставляла его работать директором

нескольких фирм. Он приложил немало смекалки, чтобы минимизировать «человеческий фактор» в своей работе. «Я им сделал такие программы, что они просто не могут нажать не туда. В опасных местах курсор гаснет, как в детских игрушках». Он был несказанно счастлив, когда нашел работу только с компьютерами – и никакой ответственности за людей.

Именно по причине предсказуемости среды МАКСИМ неплохо чувствует себя в армии. Ему нетрудно соблюдать устав, а воли и упорства человеку этого типа не занимать.

Не подходит МАКСИМУ работа в непредсказуемых условиях, особенно если в ней замешаны человеческие страсти.

Женщина МАКСИМ, практикующий психолог-консультант, за несколько лет работы растеряла все черты, присущие типу. Чужие беды настолько глубоко ее задевали, что она стала принимать и в своей жизни неразумные импульсивные решения, затронувшие ее близких. Помогая всем «несчастливым», она не смогла стать стабильной опорой своим детям (что было бы естественно для ответственного МАКСИМА), а металась от одного подопечного к другому, пытаясь отозваться на каждую просьбу. Даже ее движения стали некоординированными. Когда я ее увидела, она пыталась унести в руках три предмета, которые поочередно падали на пол. Такое состояние рассеянности и бестолковости у людей этого типа можно объяснить только глубоким кризисом личности, случившимся под постоянным давлением чужих эмоций и необъяснимого поведения.

Людям типа МАКСИМ не показана работа, связанная с внезапными поворотами сюжета или случайными процессами. Там, где нет возможности протянуть смысловые нити, где все зависит от чужого настроения или каприза, МАКСИМ будет испытывать постоянный сильный стресс.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо эмоциональное зажигание и составление планов. Необходимо исключить потери времени, в частности на долгие разговоры. Ни в коем случае нельзя оставлять МАКСИМА в ситуации неопределенности, требовать от него рискованных решений.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

Из интервью Алена Делона:

– Я милитарист до мозга костей, убежден, что армия – костяк общества. Всем, что я сделал в жизни, чего достиг, я обязан армии.

*

– Моя властность – это только видимость. Я часто впадаю в крайности: сначала я добрый, на все соглашаюсь, терплю, все разрешаю и вдруг начинаю орать. Но стоит детям улыбнуться мне, и я капитулирую, особенно перед дочерью, которая делает со мной все что хочет.

ЖУКОВ (Маршал)

Сенсорно-логический иррациональный экстраверт (СЛЭ)

Код международной классификации по MBTI – ESTP

●	□
⌒	▲
⌒	△
○	■

Сильные стороны. Воля и разум. Люди этого типа – прирожденные лидеры, смело берущие на себя ответственность за ситуацию. Они быстро понимают, как достичь цели оптимальным путем и кому это поручить. Обладая настоящей волей, они могут добиться исполнительности от других. Их привлекают сложные логические задачи, дающие простор творчеству. А по силам им овладеть и математикой, и программированием, и менеджментом, и серьезными научными теориями. При этом они способны организовать внедрение полученных результатов. Стратегическое руководство большими коллективами тоже не составляет для ЖУКОВА проблемы. А уж найти лазейку в каком-то правиле или законе и творчески обойти его, не нарушив ни буквы, – типичное для него развлечение.

Уровень пользователя. У людей типа ЖУКОВ случаются интуитивные прозрения. Их нельзя ожидать регулярно, но к необычным поворотам сюжета ЖУКОВ приспособится. Он может при-

нять новую теорию, отменяющую старую, если почувствует ее большую целостность. Он любит обсуждать варианты, проявить неожиданные таланты, если найдутся поклонники. Кроме того, он может активно участвовать в веселых мероприятиях, если кто-то другой возьмет на себя роль основного генератора веселья.

Слабые стороны. Тонкости человеческих отношений, их мотивы и динамика начисто скрыты от людей типа ЖУКОВ. Они видят внешние признаки отношений, но не понимают, как их сместить в ту или иную сторону. Их одинаково удивляет и «внезапное» предательство и «неожиданно» вспыхнувшее чувство. ЖУКОВ болезненно переносит интриги вокруг себя и, как правило, пресекает их железной рукой. Тонкости психологического подхода ему не удаются. Сложно ему также уследить за течением времени. Его легко отвлечь, нарушить построенные планы. Он программируется на новизну и скорость и в режиме нехватки времени может принять необдуманное решение.

Лучшая работа для людей этого типа — руководящая. ЖУКОВ прирожденный хозяин, что заметно уже в детском саду. Такие личности как Петр I, М. Ломоносов, С. Королев, Ю. Лужков — образцы реализации потенциала этого типа. Да и собственно маршал Г. Жуков тоже достаточно характерный представитель этого типа.

Но и в искусстве этот тип представлен весьма ярко: М. Ульянов, К. Лавров, Р. Маркова, Л. Зыкина, А. Шварценеггер. Все это сильные и цельные личности, живущие достаточно трудно из-за отсутствия гибкости и дипломатичности. В. Черномырдин на одном полюсе, Земфира на другом — очень разные, но в чем-то очень похожие люди.

Заместитель директора крупного медицинского центра, женщина типа ЖУКОВ, говорила нам: «Как бы хорошо было иметь точные критерии, подойдет человеку эта работа или нет. А то просят принять чьих-то протезе, я вижу, что она не сможет здесь работать, а оснований для отказа нет». Это как раз типичная для прямолинейного ЖУКОВА проблема — дипломатическая.

Не подходит ЖУКОВУ деятельность, где постоянно приходится разбираться в тонкой вязи этических коллизий. Их реше-

ния всегда логичны, но могут начисто игнорировать гуманитарную составляющую сюжета. Иногда окружающие принимают это за цинизм. Вот пример. Юноша-программист типа ЖУКОВ, услышав, что коллизия пьесы Шварца «Обыкновенное чудо» заключалась в том, что влюбленные не могли поцеловаться, а то герой превратится в медведя, немедленно предложил выход. «Так может им не целоваться, а только трахаться?»... Да, так задача, безусловно, решается, но где поэзия?

Из сказанного понятно, что профессии, требующие терпеливого вживания в психологию клиента, для ЖУКОВА не подходят. Трудно ему и быстро менять планы, переключаясь на разные виды работ, а также действовать при постоянном поторапливании.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо планирование его деятельности и эмоциональное зажигание. Ни в коем случае нельзя проявлять к нему неуважение, требовать особой тонкости и обходительности с клиентами.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

Л. Зыкина:

– Я считаю так: человеку жизнь дается один раз, и он должен с ней справиться. Тут расклад такой: или ты ее победишь и сделаешь красивой, или она тебя сделает. Вот и выбирайте!

*

Ю. Лужков:

– Мы отвоевали свое право не заглядывать в барский рот центральной власти, право самостоятельно думать и решать, что нам позволило обрести независимость.

*

В. Черномырдин:

– Что за мной пристально наблюдали, я всегда знал. И наши, и не наши. И так и должно быть. Все наблюдают, как за любым другим руководителем такого ранга. Я был директором завода – что, не был под наблюдением? Был: весь завод следил за мной, за каждым моим движением. И я вам скажу откровенно: я никогда никого не боялся и ничего не боялся.

ЕСЕНИН (Лирик)

Интуитивно-этический иррациональный интроверт (ИЭИ)
Код международной классификации по MBTI – INFP

△	└
■	○
□	●
▲	┌

Сильные стороны. Способность мгновенного эмоционального отклика на ситуацию. Люди типа ЕСЕНИН чутко настроены на атмосферу общения и могут легко ее отрегулировать. Окружающие будут хохотать до упаду или грустить, если ЕСЕНИН пришел в соответствующее состояние. Не зря его второй псевдоним Лирик, он может точно и четко передать свои эмоции и почувствовать чужие. Он умело использует свое неотразимое обаяние, чтобы погасить чужую агрессию или недоброжелательность. К тому же это довольно отважный тип, несмотря на свою внешнюю виктимность. У него быстрая реакция, хорошее чувство времени и ритма, ощущение стиля. У ЕСЕНИНА выраженный интерес к людям. Работа с клиентами, которых надо склонить на свою сторону, для него как раз подходящая задача. Это своеобразный вызов его способности очаровывать людей, и он с энтузиазмом его принимает.

Уровень пользователя. ЕСЕНИН умеет что-то украсить или оформить к празднику, что-то угадать из грядущих модных тенденций, оценить живопись, дизайн или создать под настроение кулинарный шедевр. Также с хорошим учителем он вполне в состоянии выучить правила дорожного движения, юридические приемы или освоить методы программирования. Конечно, в сложных случаях он включает обаяние, и вокруг находится немало желающих ему помочь. Но на среднем бытовом уровне он вполне способен и готовить и программировать самостоятельно.

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа оценить имеющиеся ресурсы или изобрести технологические приемы. ЕСЕНИН с большим трудом контролирует даже собственные финансы, постоянно упуская из виду их утечку. А, например, такое стихийное бедствие, как ремонт квартиры, он вообще предпочитает пережить в стороне. Потому что решать, что делать сначала, что потом, сколько стоит на это потратить, да еще потом

отвечать за свои решения — это выглядит в глазах ЕСЕНИНА запутанным и непривлекательным занятием, от которого следует держаться как можно дальше. Кроме того, ЕСЕНИН программируется на волевое воздействие и может ему уступить. Престиж и высокий статус человека могут привлечь симпатии ЕСЕНИНА сами по себе, и он бессознательно перейдет на его сторону. Или просто подчинится решительному приказу. В подобных ситуациях ЕСЕНИН теряется, не в силах принять целесообразное решение, поступает как попало.

Лучшие занятия для людей типа ЕСЕНИН — коммуникации: журналистика, сервис, психология, деятельность, где поддержание эмоционального контакта является главной составляющей успеха. Все помнят улыбку Ю. Гагарина (визитная карточка типа ЕСЕНИН). Но мало кто задумывался, как невероятно сложно ассимилировать тот вал всепланетной любви, который на него обрушился. Но как раз именно ЕСЕНИН способен выдержать такое испытание.

Все, что связано со стилем, модой, опережением общественных ожиданий, виртуозным владением эмоциями хорошо удается представителям этого типа. Примеры удачной реализации: стилист С. Зверев, модельер Т. Михалкова, артисты Е. Миронов и С. Безруков. Все эти люди, раскрывшие потенциал своего типа, уверенно стоят на ногах и совершенно лишены комплекса маленького незащитного существа, характерного для индивидов этого типа в случае нереализованности.

Мне знакома девушка ЕСЕНИН, адвокат по профессии. Смешливая блондинка, похожая на Клаудию Шиффер (тот же тип), она вполне уверена в своих силах. Кто же устоит перед столь обаятельным защитником? «Самое главное, склонить человека к сотрудничеству, остальное мелочи», — уверена она.

Не подходит ЕСЕНИНУ ответственная работа с финансами или технологией. Особенно если приходится отстаивать свое мнение по этим вопросам.

Известен случай, когда женщина ЕСЕНИН занимала должность бухгалтера небольшой фирмы. Конечно, работа с документами отнимала все ее силы, а уж походы в налоговую инспекцию

постоянно сопровождалась обращением к директору: «Пойдем со мной, а то я их боюсь!»

Знала я мужчину ЕСЕНИНА, руководителя лаборатории в некоем институте. Его неуверенность приводила к тотальному контролю сотрудников. Даже сопроводительные письма секретарша не печатала без его визы. Руководство работой аспирантов и подготовка докторской диссертации стоили ему такого стресса, что он очень рано ушел из жизни из-за сердечного приступа.

Людям типа ЕСЕНИН не показаны работы, связанные с финансовой и технологической ответственностью, а также с принятием силовых решений. Эта деятельность требует от них предельного напряжения и часто приводит к разрушению (даже физическому).

Для успешной работы такому сотруднику необходимо волевое воздействие и четкое объяснение правил, договоров. Совершенно недопустимо ругать их за неправильное выполнение плохо объясненной работы. ЕСЕНИНУ надо предоставлять тщательно разработанные технологии.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Мысли в голове как погремушки, а логик так гладко все скажет! Даже чувствуешь облегчение.

*

– Однажды на меня напали двое мужиков, сумочку отобрали, руку сломали. Я пока не почувствовала руку, бежала за ними, ругалась. Как зачем?! У них же моя сумка!

– А не боялась, что, если догонишь, они тебя прибьют?

– Нет! Они же от меня убегали.

*

– Я не верю, я не могу себе представить, что можно стоять тут с автоматом против меня, когда я излучаю такую доброжелательность!

*

– Ну если преподаватель на экзаменах загляделся на мои коленки, тогда вообще нет проблем!

НАПОЛЕОН (Политик)

Сенсорно-этический иррациональный экстраверт (СЭЭ)
Код международной классификации по MBTI – **ESFP**

●	☐
□	▲
■	△
○	◓

Сильные стороны типа. Выраженная сила воли и творческая этика отношений. Второй его псевдоним, Политик, отражает присущие типу методы решения проблем. Стала классической фраза «НАПОЛЕОН осуществляет власть путем заботы». И это действительно так. Он считает себя в ответе за своих близких или, например, подчиненных, налаживает теплые комфортные отношения между ними, и они бессознательно признают его лидерство как право о них заботиться. При этом число подопечных его может быть очень велико: десятки, сотни людей... НАПОЛЕОН прекрасно чувствует форму объекта и впечатление, которое он производит. В частности, он экспертно определяет ту грань, за которую не стоит переходить эротике, чтобы оставаться искусством.

Уровень пользователя. НАПОЛЕОН вполне в состоянии оценить чужие оригинальные идеи и таланты. Иногда его видение возможностей оказывается довольно точным. Его не слишком пугает неопределенность, особенно если он не один. Кроме того, он хорошо усваивает технологические приемы, которые потом может не только воспроизвести, но и передать другим. Он вообще равнодушен к всякого рода инструментам и механизмам, особенно, старинным и причудливым.

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа даются расчеты, оформление договоров и другие юридические тонкости. Конечно, заполнить стандартный бланк или нажать кнопки в известном порядке ему под силу. Но любые неясности он предпочел бы выяснить у людей, чем разбираться самостоятельно. При этом он хотел бы, чтобы люди обошлись без долгих объяснений – просто показали что делать. Он и сам предпочел бы ничего не объяснять: ему трудно разбить свое целостно-образное представление о проблеме на причинно-следственные цепочки. Сложно НАПОЛЕОНУ управляться и с временным ресурсом. Он с трудом

оценивает, сколько времени займет работа, слабо чувствует, сколько времени прошло, легко программируется на обещания быстрого эффекта.

Лучшей работой для людей этого типа будет управление гуманитарными проектами или ответственность за «человеческий фактор» фирмы. Такие личности, как М. Горбачев и (в меньшей степени) Д. Рогозин — в политике, С. Соловьев — в режиссуре, А. Пугачева — в воспитании огромного количества молодых талантов, в полной мере реализовали сильные качества, присущие типу НАПОЛЕОН.

Женщина НАПОЛЕОН однажды при знакомстве сказала: «У меня такая профессия — вы не поверите, что всю жизнь была счастлива от этой работы. Я кадровик. У меня было полторы тысячи работников. Про всех я знала, на что они способны, каковы их личные обстоятельства, что у них дома. Я всем помогала как могла, обо всех заботилась. Никто не верит, а я очень довольна, что у меня такая интересная работа». На самом деле, нет ничего удивительного в том, что НАПОЛЕОН чувствует свою жизнь состоявшейся, если она проходит в реальной заботе о людях.

Не подходит человеку типа НАПОЛЕОН работа с мертвыми числами и формальностями, не связанными с общением. НАПОЛЕОН всячески избегает расчетов и графиков, при любой возможности предоставляя это другим. Так, НАПОЛЕОН директор небольшой мебельной фабрики говорил: «Я каждого своего работника обучал сам. Только бухгалтера взял готового. И не вмешиваюсь в его работу. Он же специалист, зачем вмешиваться?»

Я встречала уже более чем взрослого мужчину НАПОЛЕОНА, успешного художника, который не выносил, когда при нем обсуждались логические вопросы, особенно женщинами. Чувствуя свою несостоятельность в данной области, он старался объявить беседу глупой и ненужной. Он грубо вмешивался в чужой разговор, покрикивал, задавал провокационные вопросы, не замечая при этом, как портится впечатление о нем у окружающих.

Этому типу не показаны профессии, в которых нужно «со страшной скоростью» считать в уме. Такой режим быстро превратит спокойного и ответственного человека этого типа в агрессивного неврастеника.

Для успешной работы такого сотрудника необходимо четко планировать его работу, объяснять технологию и давать время на освоение. Ни в коем случае нельзя ругать его за непонимание, требовать идеального порядка и соблюдения всех формальностей.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Желание просто так не дается. Поэтому я всегда внимательно отношусь к своим желаниям и стараюсь их исполнять.

*

– Холодильник прежде всего должен быть большим, чтобы в нем помещалось много вкусной еды.

*

– Если обмениваешь 27 долларов по курсу 29,40, и это считать?! Я считаю, это издевательство!

*

– В юности я думала, что надо стать актрисой, чтобы сыграть Марию Стюарт. Ее так красиво казнят. Она идет, все преклоняют колени, ее черный плащ развевается...

БАЛЬЗАК (Критик)

Интуитивно-логический иррациональный интроверт (ИЛИ)
Код международной классификации по MBTI – INTP

△	■
◼	○
◻	●
▲	□

Сильные стороны. Невероятная скорость принятия эффективных решений. Люди этого типа лучше других справляются с работой диспетчера в чрезвычайных обстоятельствах. Они хорошо чувствуют динамику процессов, поэтому их прогнозы отличаются точностью на довольно длительный период. Отличительной особенностью озвученных прогнозов БАЛЬЗАКА является мрачный колорит. «Я называю это здравым смыслом», – объяснила свой пессимизм девушка БАЛЬЗАК. Люди этого типа вообще часто иронизируют по поводу нецелесообразного поведения окружающих. Они же лучше других видят последствия каждого непроду-

манного поступка и просто не могут понять, зачем люди ломаются сквозь стену, когда выход рядом. За этот иронический взгляд на мир тип получил название «Критик». На самом деле, БАЛЬЗАК успешный финансист, изобретательный технолог, талантливый экономист. Ему удаются те занятия, где нужно быстро оценивать ресурсы или находить оптимальные методы.

Уровень пользователя. Люди типа БАЛЬЗАК не лишены интереса к дизайну, кулинарии, рукоделию. К празднику они могут «сочинить» замечательное угощение, под настроение сделать ремонт, при необходимости толково оказать медицинскую помощь. Но не следует думать, что это будет продолжаться регулярно. Подобная деятельность им быстро надоедает. Если у БАЛЬЗАКА был хороший учитель, он может неплохо контактировать с людьми. Короткие контакты с небольшим количеством людей ему вполне по силам. Гид, диспетчер, секретарь на телефоне — дела, которые хоть и не насытят его творческие запросы, но и не разрушат личность.

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа справляться с эмоциональным давлением. Бури чужих страстей, неумный энтузиазм или неутешное горе — все это состояния, от которых БАЛЬЗАК предпочитает держаться подальше. Его собственная эмоциональная сфера тонка, ранима и неуправляема. Ему трудно сдерживать обиду, которая может возникнуть даже без особого повода. Изматывают его и бурные развлечения — дискотеки и шумные компании. Не рассчитывает БАЛЬЗАК и на свою волю и агрессивность. Ему трудно сдерживать волевой напор самоуверенного собеседника. Поэтому работа, где придется силовыми методами гасить чужие страсти, БАЛЬЗАКУ не подходит.

Лучшее занятие для людей этого типа то, где успех зависит от скорости принятия эффективных решений. Вообще экономика благоприятная для него среда. Р. Абрамович, А. Починок, В. Герашенко — люди, которые как нельзя лучше реализовали потенциал этого типа. Но и на других поприщах хорошие прогностические способности, критический ум и предприимчивость позволяют БАЛЬЗАКУ добиться успеха: так, А. Вольский, В. Юмашев, В. Шендерович, В. Рыжков сумели удачно вписаться в изменчивую реальность.

Знакомый брокер типа БАЛЬЗАК рассказал такую историю: «Мне дали несколько книг по оценке динамики биржевых цен. Там были формулы. Ну, я разобрался, но потом вывел свою для оценки перспективных акций. А акции «ЮКОСа» я сбросил еще в июле (2003). Да, они хорошо росли, но потом я как-то перестал их «видеть». Мне вдруг стало непонятно, что с ними будет. А зачем мне такие акции, которых я не «вижу»?» Вот таким образом сильная интуиция подсказывает людям этого типа правильные решения.

Не подходит БАЛЬЗАКУ работа, где он вынужден постоянно сталкиваться с эмоциональным напряжением или силовым давлением. Правда, благодаря своей осторожности, именно этот тип реже других попадает в трудные для себя обстоятельства. Редкие примеры нехарактерного занятия или стиля – К. Орбакайте, которой любая деятельность подошла бы лучше, чем возбуждение эмоций в зрительном зале, и И. Апексимова, которая в своих образах делает ставку на жесткость, что их совершенно не украшает.

Знакомая девушка БАЛЬЗАК пришла на работу в некий коллектив. Поскольку в семье преобладали эмоциональные выяснения отношений, она усвоила этот нехарактерный для типа стиль. В ответ на любые замечания она повышала голос и демонстрировала обиду. Но именно БАЛЬЗАК не может проявить чувство меры на этом пути. В результате взаимные претензии зашли так далеко, что она, безусловно толковый работник, была уволена.

БАЛЬЗАКУ не показаны работы, требующие напряжения воли и повышенной эмоциональности.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо обеспечить волевою поддержку, защиту, уважительное обращение. Ни в коем случае не следует проявлять излишних эмоций или требовать сопереживания.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Представить, что у меня кончились деньги? Impossible!

*

– Да, я предвидел успех этого произведения, но два года назад. Слишком рано, чтобы на этом можно было заработать деньги.

ДЖЕК (Предприниматель)

Логико-интуитивный рациональный экстраверт (ЛИЭ)

Код международной классификации по MBTI – ENTJ

■	△
○	◼
●	◻
□	▲

Сильные стороны. Предприимчивость и адекватная оценка перспектив. ДЖЕК отлично осуществляет стратегическое планирование, ориентируясь на максимальную прибыль. Его бизнес-планы отличаются смелостью и реалистичностью. Его второй псевдоним, Предприниматель, подчеркивает деловую активность представителей этого типа. Среди ДЖЕКОВ чаще, чем среди людей других

типов встречаются трудоголики, ведь именно в эффективной работе и происходит реализация их личностных талантов. Не меньше могут увлечь их и любые упражнения на скорость, например, экстремальное вождение. Планы ДЖЕКА отличаются большой плотностью. Успевая быстро переделать много дел, он получает творческое удовлетворение.

Уровень пользователя. На людях ДЖЕК производит впечатление человека веселого и компанейского. Он в самом деле может организовать праздник или по достоинству оценить музыкальное произведение. Может ДЖЕК проявить упрямство и некоторую агрессию, если кто-то его в этом поддержит. Но защитить свою территорию от простого грубого вторжения напрямую ему вряд ли удастся. Тут, скорее, в ход пойдет его природная изобретательность. Но во всяком случае ни периодические эмоциональные нагрузки, ни необходимость иногда мобилизовать волю для ДЖЕКА не являются разрушительными.

Слабые стороны. Сложнее всего людям этого типа даются заботы о здоровье, комфорте, кулинарии и оформлении конкретных объектов. Неуверенный в своих ощущениях и отношениях с вещами, ДЖЕК не может оценить и чужое состояние. Ему трудно определить качество предмета, будь то еда или одежда. Он не чувствует, что заболевает или, например, замерзает. Степень своего или чужого нездоровья он тоже не может уверенно оценить,

поэтому всегда готов предположить худшее. Неудивительно, что люди этого типа стараются игнорировать подобные вопросы до последней возможности. Также нелегко им понять реальные отношения, существующие вокруг них. Они программируются на лезть и на клевету, поэтому со временем становятся недоверчивыми. Разобраться в степени искренности слов собеседника им тяжело.

Лучшая работа для людей этого типа – инновационная. ДЖЕК экспертно может выбрать из предложенных проектов самый перспективный и прибыльный, точно оценить ресурсы, необходимые для внедрения, и сумеет это внедрение организовать. Представители этого типа Б. Гейтс, А. Чубайс, О. Дерипаска в различных областях показали себя как успешные менеджеры очень крупных проектов. Но и на любом рабочем месте ДЖЕК прежде всего технолог, изобретатель эффективных методов решения поставленных задач.

Женщина-педагог типа ДЖЕК рассказывала: «Конечно, нас учили методикам преподавания. И я, естественно, понимала, что они нужны. Поэтому, начав преподавать, я придумала свою. Она оказалась вполне эффективной, у меня потом ее перенимали. Я думаю, это естественно. Ведь методика – основа любой работы».

На любом рабочем месте такой человек будет стараться повысить результативность своего труда и, скорее всего, преуспеет.

Не удаются ДЖЕКУ занятия, связанные с опорой на собственные ощущения. Он старается уйти от принятия решений, связанных с оценкой конкретного качества объекта. Так, ДЖЕК, директор крупного молочного комбината, на простой вопрос, хороши ли его продукты, вдруг ответил: «Не знаю, я их не ем. За этим следят технологи».

И это скорее правило, чем исключение. Другой ДЖЕК, хозяин хлебопекарной фирмы, на вопрос о том, что он будет делать, если технолог предложит ему попробовать продукцию, решительно ответил: «Уволю технолога!» Все, связанное с ощущениями, для ДЖЕКА закрытая книга, которую он предпочел бы не читать.

Не менее смутными кажутся людям этого типа и человеческие отношения. Он не знает, как их исправить (и надо ли?), часто бывает подозрителен и неуклюж в обращении с людьми.

Представителям этого типа не показаны занятия, связанные с заботой о здоровье, отдыхе, комфорте других людей. Уход за больными, кулинария, необходимость ублажать капризного клиента — работы, мало подходящие для ДЖЕКА.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо обеспечить уверенность в хорошем к нему отношении, уважении. Возможны волевые воздействия. Ни в коем случае не следует обсуждать с ним вопросы здоровья, неприятные ощущения, эстетику, его внешний вид.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Из окна электрички вижу в поле два трактора, упершиеся лоб в лоб. И думаю, чем они живут, чем они здесь занимаются, что не могут разъехаться в чистом поле?

*

– Кладбище – это конечное и бесконечное в одном флаконе. Здесь семьи, дети приходят, все собираются... Застывшее время.

*

– Если заболел, то о лекарствах надо спрашивать не у врача, а у фармацевта. Только они знают весь спектр новейших средств и обязаны о них рассказать.

*

– Я не храню свои сбережения в рублях. У меня вполне диверсифицированный портфель.

*

– Когда я стою в очередях, мне кажется, что жизнь останавливается.

ДРАЙЗЕР (Хранитель)

Этико-сенсорный рациональный интроверт (ЭСИ)
Код международной классификации по MBTI – ISFJ

☐	●
▲	□
△	■
◼	○

Сильные стороны. Нравственность и воля. ДРАЙЗЕР – хранитель моральных устоев, непримиримый борец за то, что он считает правильным. Это не значит, что ни один ДРАЙЗЕР не позволяет себе аморальных поступков, но в его системе координат этому всегда есть глубокое оправдание. ДРАЙЗЕР экспертно видит отношения людей, их мотивы и степень искренности. От него не укроются чужие симпатии и антипатии, и он с интересом будет следить за этическими коллизиями. Сам он с присущей ему решительностью может встать на защиту обиженного. Воля же делает его аккуратным и усидчивым, прекрасным исполнителем грамотно поставленных задач.

Уровень пользователя. В силу логического уклона нашего школьного образования ДРАЙЗЕР владеет приемами и методами формальной логики, успешно решая задачи с ее помощью. Он неплохо управляет с компьютером, ведет отчетность, составляет сметы, готовит документы по образцам. Также отзывчив ДРАЙЗЕР на новые, модные течения мысли, если кто-то авторитетно и понятно их ему представил. Скажем, составить план на неделю по образцу, аккуратно его исполнить, а потом по нему отчитаться для ДРАЙЗЕРА не составит труда, если в это время не случилось чего-то непредвиденного.

Слабые стороны. Непредвиденные обстоятельства ДРАЙЗЕРА пугают и надолго выбивают из колеи. Он не может принять эффективное решение, если жизнь непрерывно изменяется. Необходимость угадывать тенденции и невозможность все контролировать для ДРАЙЗЕРА чрезвычайно напрягающие факторы. Обработка больших массивов несвязанной информации и изобретение новых технических приемов тоже деятельность, которая требует от ДРАЙЗЕРА запредельных усилий. Он, скорее, склонен собирать уже известные приемы и полезные советы, надеясь, что в экстремальной ситуации не придется их изобретать.

Лучшая работа для ДРАЙЗЕРА та, где происходит передача накопленного опыта. Он прекрасный педагог, писатель, актер. Кроме самого Т. Драйзера, отличным представителем этого типа был писатель И. Тургенев. Не счесть ДРАЙЗЕРОВ-киноактеров. Это М. Кононов, И. Ульянова, Н. Мордюкова, В. Золотухин, А. Демидова, Т. Круз, О. Хепберн – все очень талантливы и любимы зрителями.

Но в качестве пламенных борцов за идею представлены ДРАЙЗЕРЫ и в политике: относящиеся к этому типу Б. Ельцин, В. Новодворская, С. Доренко безусловно являются харизматическими личностями.

ДРАЙЗЕР, учительница с многолетним стажем, говорила: «Ну и что, что тридцать первоклашек? Все равно они будут меня слушаться. Как это не будут? Куда они денутся – у меня столько приемов, им же интересно. Мы и почитаем, и картинки посмотрим, и гимнастикой позанимаемся – все будет как надо!»

Не подходит ДРАЙЗЕРУ работа, связанная с самостоятельным принятием методических решений и не защищенная от случайных поворотов.

Я знала женщину этого типа, которая была убежденной противницей покупки вещей в кредит. «Как можно в наше время быть уверенной в чем-то на два года вперед? Мало ли что случится? Как тогда выплачивать этот ваш кредит. Нет, лучше сначала накопить денег, потом купить», – говорила она.

Однажды уже пожилая женщина-ДРАЙЗЕР рассказывала: «Я пеку пирожки всю жизнь по рецепту моей мамы. И получается очень хорошо. А если я пробовала что-то изменить, то получалось хуже. С тех пор я ничего в них не меняю».

Людям типа ДРАЙЗЕР не показаны работы, требующие постоянной изобретательности в условиях непредсказуемых перемен и недостатка достоверной информации. Такой режим быстро разрушит этого негибемого в других условиях человека.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо давать четко разработанные технологии, грамотно планировать дела. Ни в коем случае нельзя резко менять планы, создавать ситуацию неопределенности, заставлять принимать решения при неполных данных.

удается. Несмотря на обаяние и боевой задор, ни Б. Немцов, ни С. Кириенко, ни Э. Памфилова не оправдали своих ожиданий в политике.

Я знала блестящего инженера типа ШТИРЛИЦ, здоровье которого было полностью подорвано тем, что в эпоху перестройки завод, на котором он был главным конструктором, мог в любую минуту обанкротиться. Завод выстоял – этот ШТИРЛИЦ сделал все, что было нужно, чтобы производство не стало убыточным. Но постоянное ожидание развала завода стоило ему к 50 годам двух сердечных клапанов.

Людам типа ШТИРЛИЦ не показаны профессии, где требуется быстро принимать решение при неполных данных, и те, где успех зависит от вовремя примененных психологических приемов.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо обеспечить уверенность в хорошем к нему отношении, уважении. Ни в коем случае не торопить, не ругать за опоздания, не переносить сроки, не требовать немедленных решений, позволить работать в привычном режиме.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Не подглядывал, а присматривался!

*

– Знаю я таких людей, которым не нужны чужие деньги. Я не такой.

ДОСТОЕВСКИЙ (Гуманист)

Этико-интуитивный рациональный интроверт (ЭИИ)

Код международной классификации по MBTI – INFJ

Сильные стороны. Гуманизм и творческая интуиция. ДОСТОЕВСКИЙ найдет возможность понять душевные порывы практически каждого человека. Он хорошо чувствует всю сеть человеческих отношений в коллективе, к каждому сумеет найти свой подход. Его второй псевдоним, Гуманист, отражает методы, которыми он успешно

пользуется для достижения своих целей. ДОСТОЕВСКИЙ в состоянии найти вариант бесконфликтного контакта: посочувствует, вызовет сочувствие к себе, создаст соответствующий настрой — глядишь, собеседник уже обрел «человеческое лицо» и готов помочь. ДОСТОЕВСКИЙ тонкий психолог, точно чувствующий возможности текущего момента.

Уровень пользователя. ДОСТОЕВСКИЙ может неплохо усваивать и использовать информацию, представленную в виде графиков и таблиц, ему доступно освоение компьютерных программ и юридических документов. Заключение договоров по имеющимся образцам — тоже вполне посильная для него задача. Может ДОСТОЕВСКИЙ овладеть и приемами ухода за больными, успешно заниматься садоводством и кулинарией. Но при этом все ходы должны быть записаны, чтобы ему было где черпать уверенность в каждом следующем шаге.

Слабые стороны. Проявление воли, агрессивность, напор, захват чужих территорий — все эти действия не только не характерны для ДОСТОЕВСКОГО, но одна только мысль о их необходимости вызывает в нем глубокое отвращение. Вынужденный поступать жестко, ДОСТОЕВСКИЙ вскоре заболевает, таким образом выключая этот режим. Трудно ему и решать нестандартные технологические задачи. Даже многолетняя практика в каком-то ремесле не избавляет его от растерянности при малейшем отклонении задачи от стандартной. На всякий случай он старается заглянуть в справочники и советы бывалых мастеров.

Лучшая работа для людей этого типа та, где ценят отзывчивость и доброту, где нужен тонкий психологический подход к клиенту. Психология, религия, журналистика, театр — вот достойное поле деятельности для ДОСТОЕВСКОГО. Сам Ф. Достоевский знаменит именно тонким описанием состояний человеческой души. Представителем этого типа является также очень известный американский психолог Р. Мэй, знакомый россиянам благодаря своей книге «Искусство психологического консультирования». Книга эта уже полвека считается лучшей в своем жанре.

Прекрасные артисты Н. Белохвостикова и И. Дмитриев тоже относятся к этому типу.

Девушка-ДОСТОЕВСКИЙ, работающая в банке после окончания экономического факультета МГУ, рассказывала: «Мне нравится работать менеджером проекта: я могу объяснить своим подчиненным то, что мне ясно. А в сложных случаях мне помогут. Меня слушаются — там такой порядок. Работа с людьми — это интересно!»

Я знаю женщину-ДОСТОЕВСКОГО, инженера, которая всю перестройку проработала на заводе за нищенскую зарплату исключительно из чувства преданности коллективу и начальнику. Это весьма в характере данного типа.

Не подходит ДОСТОЕВСКОМУ жесткая работа с людьми и агрессивная финансовая политика. Я знала человека этого типа, который был обязан «распекать» и увольнять сотрудников фирмы. Такой режим постоянного стресса обострил его хронические болезни. За четыре года он заработал инвалидность.

Еще более драматическая история случилась с женщиной-ДОСТОЕВСКИМ, юристом по специальности, которая занималась тем, что отстаивала интересы своей фирмы в арбитражных судах. Иногда противная сторона была очень агрессивна, угрозы и натиск были очень велики. Женщина сознавалась, что порой была сильно напугана, но преданность делу не давала ей сбежать от ответственности. Результат этой истории — несколько серьезных болезней, одна из которых оказалась роковой.

Людам типа ДОСТОЕВСКИЙ не показаны профессии, связанные с силовыми методами или серьезной финансовой ответственностью в рискованных предприятиях.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо предоставлять четко разработанные правила и технологии, обеспечить должностными инструкциями. Ни в коем случае нельзя ругать его за неверные действия, проявляя при этом жесткость и агрессию.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

— Как я выхожу из дома? Выхожу, глаза закрываю (*Раскидывает руки.*) и иду. Попадаю, как правило, куда надо.

*

– Чтобы в будущем получать больше денег, надо сделать из себя сейчас что-то стоящее.

*

– Я вижу по ситуации, нужно ли что-нибудь говорить или само рассосется.

ГЕКСЛИ (Коммуникатор)

Интуитивно-этический иррациональный экстраверт (ИЭЭ)

Код международной классификации по MBTI – ENFP

▲	☐
□	●
■	○
△	◑

Сильные стороны. Экспертное видение возможностей человеческих взаимоотношений. Вторым псевдонимом этого типа, Коммуникатор, вполне отражает его талант. ГЕКСЛИ связывает мир узам общения, восстанавливает его этическую целостность (как ДОН КИХОТ смысловую). В памяти у ГЕКСЛИ находится огромное количество людей, которые «всплывают», как только подан

подходящий запрос. Кому-то нужен секретарь со знанием китайского языка, он такую знает. Кто-то заболел, у него найдется знакомый врач. Кто-то заинтересовался новой книгой, ГЕКСЛИ знаком с автором. Это незаменимый специалист, если надо провести PR-кампанию, придумать оригинальную рекламную акцию, выйти на «нужного» человека. ГЕКСЛИ не только отыщет выход на требуемый контакт, но и почувствует, какую физиономию надо скроить, войдя в кабинет, чтобы знакомство состоялось. По скорости вхождения в контакт людям этого типа нет равных.

Уровень пользователя. ГЕКСЛИ вполне успешно может изображать сильную личность, проявить отвагу на пожаре, разогнать хулиганов, спасти котенка. Его героические проявления вполне адекватны, хоть и нерегулярны. Также достаточно уверенно он может освоить работу с инструментом, пилить, паять, шить и. т.п. Особенно его привлекают мощные механизмы и машины, управ-

ление которыми выглядит героически. ГЕКСЛИ вполне может выполнить все бытовые ремонтные работы. Но при решении сложных технических вопросов он нуждается в поддержке.

Слабые стороны. Чего не любит ГЕКСЛИ, так это подробных объяснений! Никакие доказательства ему не нужны. Покажи – и все. Схемы, графики, таблицы и сметы, мелкий шрифт в договорах, скрывающий самые основные ловушки, – настоящий кошмар для людей этого типа. Формальные тонкости вызывают у него отключение сознания, он автоматически кивает головой: «Понял, понял». Это означает, что объяснение надо прекратить. Почти также не уверен ГЕКСЛИ в своих ощущениях. Он не чувствует, что устал или застыл в неудобной позе, не вполне понимает, как одеться по погоде, комфортно ли ему будет в данном интерьере. Вещи не слушаются ГЕКСЛИ и могут оказаться в любом месте квартиры. Например, стул, на который ГЕКСЛИ внезапно налетел, должен был стоять у стола, а вылез на проход.

Лучшей работой для представителей этого типа будет та, что связывает людей друг с другом. Это журналистика, PR, психология, возможно, брачное агентство. Любимые народом артисты Р. Плятт, А. Баталов, Ю. Никулин относятся к этому типу. Л. Мильявская, Е. Германова, Верка Сердючка (А. Данилко) смело будоражат общественное мнение, неизменно вызывая интерес. В зарубежном кино этот тип представляют Э. Мэрфи, М. Гибсон, П. Броснан, Дж. Депп – талантливые и успешные люди.

Юноша-ГЕКСЛИ, увлеченный идеей донести свой проект до влиятельного лица, с искренней убежденностью говорил: «Ну известно же, что через трех знакомых можно добраться до английской королевы. Надо покопаться в записной книжке. Наверняка найдется человек, который знает знакомого нашего персонажа!» И, самое интересное, что такой человек действительно нашелся.

Не подходит этому типу работа, связанная с регулярным и скрупулезным выполнением формальностей. Еженедельные отчеты о проделанной работе, сочинение компьютерных программ, подсчет затрат с ежедневным учетом курса валют – все это спо-

собно напрочь погасить в нем интерес к жизни. Обычно ГЕКСЛИ с такой работы сбегает. Даже если волей судьбы люди этого типа получают естественнонаучное или техническое образование, работают они потом совсем в другой сфере.

Я знала людей этого типа, которые устроились так: после мехмата МГУ – фирма по деловому сопровождению в Москве иностранных бизнесменов; после физфака МГУ – PR-отдел одной известной газеты; после авиационного института – плотник на строительстве частных домов; после неоконченного педагогического – PR-консультант; после приезда из глубинки без всякой профессии – салон Жака Дессанжа.

И пока что мне не встретились люди этого типа, которые подорвали бы свое здоровье, через силу занимаясь математикой.

Для успешной работы такого сотрудника необходимо проявить заботу о его здоровье, внешнем виде, давать ему четко сформулированные задания. Ни в коем случае нельзя ругать за непонимание, требовать подробных обоснований, идеального порядка, соблюдения всех формальностей.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Если дают списать, нет, я этим не брезгую.

*

– Я формулы никогда не запоминаю, они у меня на маленькой бумажке.

*

– Историю я воспринимаю как серию эпизодов в картинках, никак не связанных между собой.

*

– У меня предвидения бывают уже в готовой форме, как будто из какой-то другой головы. Я могу сказать: будет так-то – и так и бывает.

*

– Жизнь идет волнообразно и по своему плану.

ГАБЕН (Мастер)

Сенсорно-логический иррациональный интроверт (СЛИ)
Код международной классификации по MBTI – ISTP

○	■
└	△
┌	▲
●	□

Сильные стороны. Экспертное видение соотношения цена-качество. ГАБЕН четко оценивает предстоящие затраты средств и сил и никогда не пойдет на неоправданные расходы. Ему присуще ясное ощущение динамики ресурсов даже без специального подсчета имеющихся средств. Кроме того, он настроен на комфорт и целесообразность, поэтому не склонен суетиться по пустякам. Эргономика, эстетика, удобство, здоровье, кулинария – это области, в которых его суждениям вполне можно доверять. А качество продукта он может определить по каким-то мельчайшим признакам, не прикасаясь, *на* глаз. Второй псевдоним, Мастер, отражает способность ГАБЕНА обучиться любому ремеслу очень быстро. Он хорошо чувствует инструмент и материал, улавливает смысл технологических приемов и успешно изобретает новые по ходу дела.

Уровень пользователя. В социально значимых ситуациях ГАБЕН довольно точен. Он не опаздывает на встречи, соблюдает графики, может адекватно оценить сроки, нужные для работы. Чувствителен к новому, рано улавливает модные тенденции, с удовольствием за ними следит. Правда, полагаться на его прогнозы следует с осторожностью. Может ГАБЕН и поддерживать хорошие отношения в коротких контактах, если у него был хороший учитель. Человек этого типа может оставаться миролюбивым и доброжелательным, пока собеседник не вызовет у него эмоциональной перегрузки.

Слабые стороны. Эмоции ГАБЕНА – явление неуправляемое, стихийное и очень для него разрушительное. Не важно, пришлось ли ему веселиться с друзьями на шумной дискотеке или участвовать в бурных «разборках» с недоброжелателями, все равно требуется несколько дней и успокоительные препараты, чтобы он вернулся к норме. ГАБЕН обидчив, причем не всегда по делу. Ему трудно разобраться, было ли оскорбление намеренным. Но

если ГАБЕН в конце концов разобрался, что обидеть его действительно хотели — доверия не восстановить. Не видит ГАБЕН и поля возможностей, постоянно кипящих вокруг. Он упускает их «пачками», пока кто-нибудь ему на это не укажет.

Лучшее занятие для ГАБЕНА — работа на конкретный осязаемый результат. Он умеет подобрать методы, распределить ресурсы, довести дело до конца, а продукт оформить, не забыв об упаковке. При этом все ресурсы будут использованы оптимально.

Среди людей этого типа немало крепких хозяйственников, хороших финансистов, уверенных в себе профессионалов. Г. Попов, Е. Примаков, В. Потанин, А. Жуков, С. Шойгу, К. Бендукидзе, В. Лукин — всем им присуще спокойное упорство в достижении своих целей и нелюбовь к «сценическим эффектам».

В искусстве кино этот тип представлен как самим Ж. Габеном, так и другими лицами, несущими тот же невозмутимый имидж. Это Томми Ли Джонс, Чак Норрис, Джеки Чан. Рисованный герой мультфильма Шрек воплощает этот тип во всей красе.

Конечно, люди этого типа успешно представлены во множестве профессий. Я знала женщину-ГАБЕНА, технолога молочного комбината. Она рассказывала: «Нам привозят, например, творог. А он кислый, перемороженный, может быть. Я за 25 лет уже научилась различать просто по виду. Можно в лабораторию отнести. Но они скажут то же самое — плохой. Я сразу говорю, чтобы уволили. И они уже не спорят, знают, что я права и не уступлю».

Кондуктор утром в переполненном автобусе монотонно бурчит: «Так, кто здесь не взял билетик, берите. А там, на задней площадке? Дружно отвечайте, кто взял билеты. И кто не взял, тоже дружно отвечайте «взял». В такую тесноту контролер не полезет. И я тоже не полезу. Я план уже сделала. Пусть начальство утром большие автобусы дает». Все это без малейших попыток приложить физические усилия. Таков ГАБЕН.

Не подходит ГАБЕНУ атмосфера кипения страстей. Необходимость проявлять повышенную эмоциональность выматывает его начисто. Особенно напрягает его такая народная забава, как розыгрыши, сочетающая в себе непредсказуемость и насмешку. Даже такой профессиональный ведущий ток-шоу, как В. Соловь-

ев, относящийся к этому типу, теряет спокойствие и скатывается к нетактичным выходкам, как только страсти его подопечных накаляются.

Очень известная и безусловно профессиональная актриса Л. Гурченко (тоже ГАБЕН), если судить по интервью, очень нервный человек. Видимо, сказываются длительная эксплуатация эмоциональности и неизжитые обиды.

Людям типа ГАБЕН не показана работа в сильном эмоциональном поле с неожиданными немотивированными выпадами в его адрес. Такая работа гасит и без того небольшой энтузиазм ГАБЕНА, он уходит в депрессию и заболевает.

Для успешной работы такому сотруднику необходимо предоставлять стабильные условия и перспективы, он должен быть уверен в хорошем к себе отношении. Ни в коем случае нельзя воздействовать на эмоции, даже в позитивном плане – ГАБЕНА это перегружает.

ВЫСКАЗЫВАНИЯ

– Как рассудить детей, подравшихся из-за игрушки? Проще всего игрушку отнять, а их – в разные комнаты.

*

– Мне трудно понять, что у другого человека на душе. Я ориентируюсь на слова.

*

– Читать сидя? Это же вообще!!!

*

– Лежать на диване могу и час, и два... Если очень удобно, могу и дольше.

После подробного описания деловых качеств каждого соционического типа нелишне будет еще раз повторить то, что было сказано в начале книги.

Не существует универсального работника. Каждый тип имеет свои сильные и слабые стороны.

Мудрость руководителя состоит в том, чтобы использовать первые и щадить вторые. Тогда работник даст максимальную отдачу и надолго сохранит свое здоровье и творческий потенциал.

ГЛАВА 4

Некоторые следствия модельного подхода

Если не изучишь жизнь, то в ней не будет никакого смысла.

Платон

Общие признаки — общие взгляды

В предыдущей главе мы рассмотрели индивидуальные деловые характеристики соционических типов. Нельзя не заметить, что некоторым из них присущи общие свойства. Это естественно, ведь у многих типов есть общие юнговские признаки. Например, все логические типы опираются на смысл, доказательства и анализ, все экстравертные типы воспринимают мир объектно и т.п.

Люди некоторых типов, имеющие различные юнговские признаки, настолько далеки друг от друга по восприятию реальности, что взаимопонимание между ними становится серьезной проблемой. Неудивительно, что в обществе существует мнение, что все люди разные.

Но было бы неправильно игнорировать тот факт, что в общественном мнении существует и прямо противоположное суждение — все люди одинаковы. И соционика показывает нам, когда именно два разных человека могут быть похожи друг на друга.

Во-первых, это люди, относящиеся к одному и тому же типу информационного метаболизма. Мы убедились выше, что тип человека вносит существенный вклад в его характер, люди одного типа часто высказывают похожие утверждения и приводят одинаковые аргументы. Более слабое, но все же заметное сходство выказывают люди, имеющие один общий юнговский признак.

Рассмотрим теперь, к каким общим чертам людей разных типов приводит совпадение у них двух из четырех юнговских признаков. Например, соберем в одну группу всех логиков и экстравертов. Их будет четыре. Тогда, в таких «координатах» образуется еще три группы. Запишем их все:

логики экстраверты
этики экстраверты
логики интроверты
этики интроверты.

Какие же черты будут присущи всем членам одной группы, которые будут отличать ее от трех остальных? Такое разбиение типов на группы с общими парами признаков ввел в соционику петербургский математик Г. Рейнин. В его честь подобные группы названы рейнинскими.

Здесь надо сказать, что математический анализ всевозможных симметричных разбиений 16 типов социона на четверки с общими признаками дает 35 способов разбиения. Далеко не все эти группы изучены экспериментально. Но нет сомнений, что в каждом разбиении отражаются определенные информационные свойства наших типов. Дополнительные дихотомические признаки типов, которые открыл Г. Рейнин, тоже называются рейнинскими. Но их исследование еще далеко от завершения, поэтому в данной книге мы их касаться не будем.

Много внимания изучению различных рейнинских групп уделяет в своих работах один из ведущих украинских социоников В. Гуленко. Его концепция стала уже общепринятой, и здесь мы будем придерживаться ее, поскольку она имеет многолетнее практическое подтверждение.

Групповые характеристики типов дают нам дополнительную информацию об их взаимодействии с миром. Кроме того, они позволяют сделать некоторые выводы в том случае, когда тип полностью определить не удалось.

Итак, соберем юнговские дихотомии в различные парные сочетания. Таких сочетаний будет шесть.

1. Логика/этика + сенсорика/интуиция.
2. Логика/этика + рациональность/иррациональность.
3. Логика/этика + экстраверсия/интроверсия.
4. Сенсорика/интуиция + рациональность/иррациональность.
5. Сенсорика/интуиция + экстраверсия/интроверсия.
6. Рациональность/иррациональность + экстраверсия/интроверсия.

В каждом из таких сочетаний четверки типов объединены общим отношением к одному из многочисленных аспектов окружающей действительности. Рассмотрим их подробнее.

Профориентация. Соционические клубы

Объединим типы с одинаковыми признаками по дихотомиям *логика/этика* и *сенсорика/интуиция*. Получим четыре группы типов. Курсивом здесь даны дополнительные (рейнинские) признаки, присущие всем членам группы. Но их обсуждение выходит за рамки этой книги.

	Логика		
	МАКСИМ, ЖУКОВ, ШТИРЛИЦ, ГАБЕН <i>Аристократы</i>	ДОН КИХОТ, РОБЕСПЬЕР, БАЛЬЗАК, ДЖЕК <i>Демократы</i>	
Сенсорика			Интуиция
	<i>Демократы</i>	<i>Аристократы</i>	
	ДЮМА, ГЮГО, НАПОЛЕОН, ДРАЙЗЕР	ГАМЛЕТ, ЕСЕНИН, ДОСТОЕВСКИЙ, ГЕКСЛИ	
	Этика		

Соционика давно изучает эти группы. Их принято называть соционическими клубами. В клубах объединены типы, имеющие общую ориентацию на определенный вид деятельности.

Сенсорные логики МАКСИМ, ЖУКОВ, ШТИРЛИЦ, ГАБЕН

Действительно, в чем может быть наиболее успешен человек, который чувствует свойства материалов, адекватно оценивает качество конкретных продуктов, понимает, какие процессы и инструменты помогут получить желаемый результат? Конечно, такой человек хорошо оценивает имеющиеся ресурсы, легко

улавливает смысл чертежей и технологий, любит возиться с материалами. Неудивительно, что именно в производственной деятельности раскрываются его таланты и творческие способности.

Чем бы ни занимался сенсорный логик, его деятельность будет четко организована, результат будет получен и оформлен. Даже если речь идет о создании фильма или романа, здесь будут четко осмыслены все стадии процесса, составлен план сборки целого из частей, рассчитаны ресурсы и т.п. Поэтому клуб сенсориков-логиков и принято называть **производственным**.

Если мы определим, например, человека как сенсорного логика, будет стратегически верно ориентировать его на достижения в конкретной производственной или организаторской деятельности, поставляющей миру определенный четко оформленный материальный продукт.

Сенсорные этики ДЮМА, ГЮГО, НАПОЛЕОН, ДРАЙЗЕР

Если у человека выражены сенсорика и этика, он проявит себя в гуманитарной деятельности. Его живо интересуют человеческие отношения. Он хорошо видит настроение и состояние окружающих, умеет корректировать атмосферу и разворачивать эмоции в нужном ключе.

Такой человек находит свое призвание в заботе о людях, в сфере услуг или искусства. В своей деятельности он ориентируется на этические и эстетические принципы. И где бы он ни работал, все равно он будет вкладывать свою энергию в строительство отношений, создание атмосферы участия и взаимного интереса людей друг к другу, комфорта и заботы.

Театр, медицина, обучение и воспитание детей, туристические услуги и многое другое, что связано с общением и влиянием на людей – вот те сферы, где раскрываются таланты сенсорно-этических типов. Клуб сенсориков-этиков принято называть **социальным**.

Если человек изначально ориентирован на взаимоотношения и при этом умеет ценить конкретные материальные проявления

мира, стоит направлять его в гуманитарно-прикладной сектор человеческой деятельности. Не надо бояться, что энергия человеческих страстей перегрузит его организм. Выносливость такого человека по сильным функциям очень велика, интерес к жизни проявляется тем больше, чем больше информации по этим аспектам к нему поступает. Поэтому в данном конкретном случае обильные сведения о причудливых переплетениях человеческих судеб будут только способствовать развитию его личности.

Интуитивные логики ДОН КИХОТ, РОБЕСПЬЕР, БАЛЬЗАК, ДЖЕК

Если у человека в сильном виде представлены интуитивно-логические функции, то он будет хорошо проявлять себя в исследовательской работе. Широкий, целостный охват интересующих его явлений, четкое и ясное представление о причинно-следственных связях и структурах окружающего мира делает такого человека успешным в роли ученого или изобретателя.

И чем бы ни занимался интуитивный логик, в его работе будут присутствовать поиск новых решений, изобретательность, оригинальность и разнообразие подходов. Его волнуют все тайны мироздания вместе взятые. Причем в его голове они самопроизвольно увязываются в системы, классифицируются и дополняют друг друга. В связи с такой направленностью интересов клуб интуитов-логиков принято называть **исследовательским**.

Если человек обладает интуицией и логическими способностями, его следует направлять в поисковый, исследовательский сектор деятельности. Он должен быть на переднем крае борьбы за новые знания, совершать открытия, находить ответы на загадки вселенной. В этом он будет гораздо эффективнее своих сенсорных собратьев. А без поисковой деятельности жизнь такому человеку покажется тусклой и пресной.

Интуитивные этики ГАМЛЕТ, ЕСЕНИН, ДОСТОЕВСКИЙ, ГЕКСЛИ

Если у человека наряду со свободным полетом фантазии присутствует ярко выраженный интерес к коллизиям человеческой

жизни, он будет успешен в коммуникативной деятельности. Его призвание — связывать людей, поставлять им информацию о других людях, о важных для них событиях и намерениях окружающих. Интуитивного этика интересуют тайные глубины человеческой психики и загадки исторических событий, движущие силы политики и способы управления энтузиазмом масс.

Такой человек может стать прекрасным психологом, идеологом, актером, успешным журналистом. Его способности реализуются там, где нужно восстановить целостную картину человеческих отношений и мотиваций, а потом скорректировать ее в желаемом ключе.

И чем бы ни занимался интуитивный этик, интерес к отношениям и коммуникациям всегда будет присутствовать в его работе. У него появится много знакомых в соседних отделах, он будет знать, кого с кем познакомиться не только в брачных, но и в производственных целях, к нему станут обращаться, если нужен новый работник или какая-то услуга. Потому что в голове интуитивного этика содержится обширная библиотека человеческих судеб, из которой он очень быстро выберет подходящий к случаю персонаж. По роду основных интересов клуб интуитов-этиков называется **коммуникативным**.

Если человек проявляет широту и разнообразие гуманитарных интересов и при этом непоседлив и склонен к погружению в мир фантазий, скорее всего, это представитель клуба коммуникаторов. Его можно загружать самыми общими психологическими концепциями, рассказами о неординарных жизненных коллизиях, обсуждать с ним возможные варианты развития отношений. Именно это разбудит его творческий потенциал, позволит проявить себя в будущем мастером и идеологом человеческих коммуникаций.

Разнообразные проявления людей — это та питательная среда, в которой расцветают таланты интуитивно-этических типов. Сейчас общество недооценивает свою потребность в их способностях. Но на самом деле везде, где наша деятельность упирается в «человеческий фактор», не хватает именно этой компоненты, которую не удастся скомпенсировать ни кнутом, ни пряником логических подходов.

Как мы убедились из вышесказанного, даже определение двух из четырех юнговских признаков дает нам в руки отличный инструмент для ориентации человека в таком важном вопросе, как выбор профессии. А ведь вопрос грамотной профориентации и творческой реализации встает перед каждым человеком. Но способы его решения сейчас ниже всякой критики.

Пусть читатель вспомнит, как он выбирал профессию себе или своим детям. За неимением четких параметров мы опираемся на бытовые или экономические соображения. Или вовсе слушаем советы тех, кто определил способности нашего ребенка (и его судьбу) на глазок. Сколько трудов и волнений приходится пережить, чтобы «вырулить» потом на свою жизненную дорогу. А скольким людям это не удается и они привыкают считать себя «троечниками»!

Развивая именно свои сильные функции, человек становится способным на серьезные достижения. Он пользуется заслуженным уважением окружающих, у него не возникает сомнений в собственной состоятельности. Такой путь к самореализации соционическая грамотность открывает каждому человеку, который не поленился ею овладеть.

Автор считает, что это еще один довод в бесконечной череде аргументов в пользу того, чтобы соционика стала фактом культуры. Кроме развития толерантности и способности к взаимопониманию людей, не похожих друг на друга, эти знания дают каждому человеку в руки ключи от собственной судьбы.

В завершение этих рассуждений хочется обсудить еще одно следствие соционического подхода к вопросам творчества. Мы рассмотрели склонность людей различного типа к разным видам деятельности. Но, если взглянуть на это с другой стороны, придется констатировать, что любое достижение может быть адекватно оценено только в своем «клубе».

Конечно, и люди всех остальных типов могут счесть эти находки приятными, или полезными, или забавными. Но только имеющие похожую пару функций постигнут их во всем многообразии, сложности связей и изяществе решений. Они увидят даль-

ные последствия этих открытий, поймут, как изобретательно удалось авторам обойти трудности и свести концы с концами.

Но три четверти людей никогда не оценят этого в полной мере. Как же быть? Кто же подскажет нам, что творческий акт состоялся? А никто. Соционика недвусмысленно показывает, что если человек работает по взрослому блоку (первой и второй функциям), то он сам совершенно точно оценивает необходимость и достаточность своих творческих усилий. Тогда творчество становится само себе наградой. И исчезает проблема «непризнанной гениальности», за которой, как правило, скрывается претензия на признание при работе по аспектам слабых функций.

Именно при работе по слабой функции человек нуждается в поддержке и похвале. Он постоянно не уверен, что его результат чего-то стоит, не уверен, что похвала заслужена, не уверен, что критика справедлива — все это приводит к нервному и подозрительному восприятию реальности. Такое «творчество» в итоге ведет к истощению и разрушению отношений человека с миром.

И такое положение вещей не является выдумкой тех, кто занимается соционикой. Все мы наблюдали в жизни людей, которые спокойно живут насыщенной творческой жизнью, с достойной иронией относятся к наградам, считают свою жизнь интересной и состоявшейся. Но не менее часто видим мы и другое. Есть люди, посвятившие немало сил завистливому обсуждению чужих успехов, привыкшие жаловаться на непонимание начальства и тупость публики. Отчасти, думается, эту позицию обуславливает и то, что творить такие люди пытаются по своим слабым функциям, в области, где отсутствуют собственные критерии совершенства.

И это тоже пример, заставляющий нас внимательно учитывать соционические рекомендации при подборе персонала для фирмы.

Миссии

Объединим теперь типы с одинаковыми признаками по дихотомиям **логика/этика** и **рациональность/иррациональность**. Получим еще один способ группировки по четыре типа.

Логика	
РОБЕСПЬЕР, МАКСИМ, ДЖЕК, ШТИРЛИЦ	ДОН КИХОТ, ЖУКОВ, БАЛЬЗАК, ГАБЕН
<i>Эмотивные</i>	<i>Конструктивные</i>
Рациональность	Иррациональность
<hr/>	
<i>Конструктивные</i>	<i>Эмотивные</i>
ГЮГО, ГАМЛЕТ, ДРАЙЗЕР, ДОСТОЕВСКИЙ	ДЮМА, ЕСЕНИН, НАПОЛЕОН, ГЕКСЛИ
Этика	

Эти группы типов объединяет сходное отношение к собственной **миссии**, идеологическим устоям, глобальной цели своей деятельности. Это ощущение правильного направления устремлений, достойной позиции в жизни.

Рациональные логики РОБЕСПЬЕР, МАКСИМ, ДЖЕК, ШТИРЛИЦ

Представители этой группы склонны к упорной и аккуратной работе (логики) по проверенным временем и опытом рецептам (рационалы). Они как никто ценят достижения прошедших поколений в осмыслении жизни и повышении эффективности деятельности. Наука и техника, кардинально поменявшие жизнь на планете, — объект их уважения и базовая концепция, на которую опирается их мировоззрение. Вторые псевдонимы этих типов: Аналитик, Инспектор, Предприниматель, Администратор — отражают их старания систематизировать и наладить свою деятельность в русле принятой концепции.

Они контактны, легко откликаются на эмоциональные послы, заводят новые знакомства (эмотивисты). Но новые методы и правила работы они встречают критически и применяют лишь после неоднократных проверок и рекомендаций. Каждый член

этой группы ценит доброжелательность, общение, эмоциональность при жестком исполнении формальных договоренностей и правил.

Рациональные логики как бы стоят на страже, защищая от разрушения все разумные достижения человечества. Они не позволят бесконтрольно внедрять непроверенные методы, которые могут разрушить уже сложившуюся работающую систему. Вот когда об этом методе напишут в солидном журнале... Они не против нововведений, отчетливо сознавая их потенциал, но реально достигнутые результаты, по их мнению, надо оберегать, реформируя процесс с большой осторожностью. Условно их миссию можно назвать **фундаменталистской**.

Если человек склонен к аккуратному исполнению инструкций и правил и к тому же обладает выраженными научно-техническими интересами, от него не стоит ожидать, что он с энтузиазмом кинется внедрять абсолютно новую идею немедленно. Скорее всего он предложит план, по которому сначала ему следует ознакомиться с отзывами других специалистов, потом проработать эту идею теоретически, потом испытать ее на опытной площадке и т.п. Конечно, таким образом можно упустить возможность резкого взлета, но зато полностью исключается неудача.

Рациональные этики ГЮГО, ГАМЛЕТ, ДРАЙЗЕР, ДОСТОЕВСКИЙ

Представители этой группы придерживаются жестких этических критериев (рациональность), значение которых для жизни они хорошо понимают (этика). Люди этих типов отчетливо видят, что этический каркас общества и нравственные устои отдельного человека – факторы, которые удерживают человечество от одичания. Никакой технический прогресс не в состоянии этого обеспечить. Поэтому они придают такое значение усвоению нравственных норм в обществе, стараются противодействовать их расшатыванию и размыванию. Их вторые псевдонимы: Энтузиаст, Наставник, Хранитель, Гуманист – отражают их настрой на внедрение и закрепление этической составляющей общественно-го сознания.

Действия и правила, которыми они пользуются, легко меняются в зависимости от обстоятельств (конструктивность). Методы гибко подбираются, чтобы сохранить эмоциональный настрой или сложившиеся отношения. Каждый член группы ценит эффективные действия и разумные законы при неизменной нравственно-идеологической системе.

Рациональные этики ценят выработанные долгой историей человечества этические нормы, позволяющие людям строить с окружающими отношения доброжелательности и взаимопомощи. Именно эти люди чаще других ворчат на происходящее «падение нравов», потому что разрушение проверенных временем норм они видят отчетливо, а достоинства нововведенных моральных допущений еще ничем не доказаны. Если все будут позволять себе такое сегодня, то что будет с обществом через 20 лет? Видя экспертно картину человеческих отношений, эти люди стараются ее гармонизировать, насколько хватает сил. Условно их миссию можно назвать **воспитательной**.

Если человек с детства погружен в стихию человеческих отношений и при этом его постоянно интересует вопрос «что такое хорошо и что такое плохо», то, скорее всего, моральный кодекс, заповеди, совесть — приоритетные предметы его интереса. Он замечает все неэтичные поступки окружающих и старается навести справедливость доступными ему методами. При этом нечистую совесть он экспертно может разглядеть за любым камуфляжем.

Иррациональные логики ДОН КИХОТ, ЖУКОВ, БАЛЬЗАК, ГАБЕН

Представители этой группы с интересом изучают и открывают новые законы и изобретают технологии (логики). Они интересуются повышением разумности и эффективности действий, принятые методы и инструкции не стесняют их творчества (иррационалы). Расширение горизонтов науки, меняющих наше представление о жизни, изобретение средств, радикально переворачивающих структуру потребностей, отказ от малоэффективных методов в пользу самых новых — вот задачи, увлекающие изобретательный ум иррационального логика. Их вторые псевдо-

нимы: Искатель, Маршал, Критик, Мастер – дают ясное представление о том, что они в состоянии добиться успеха в заявленных сферах.

Сложные этические ситуации напрягают всех представителей этой группы и требуют большого внимания для освоения (конструктивность). Поэтому здесь ценят изобретательность и интеллект при умении сохранять стабильную доброжелательную атмосферу.

Иррациональные логики настроены на открытие нового в природе и технике, на изобретательность и эффективность. Они с удовольствием берутся за самые сложные задачи, потому что решение их приносит наибольшее творческое удовлетворение. Это самые активные борцы за внедрение техники следующего поколения, которая позволит быстрее совершить следующий рывок. Термин «морально устаревший» эти люди понимают очень точно, поскольку именно их устремления к новым знаниям тормозятся несовершенными возможностями устаревшей аппаратуры. Условно их миссию можно назвать **прогрессорской**.

Если человек настроен на аналитический поиск, склонен к изобретению новых методов и механизмов, то он, скорее всего, будет с интересом отзываться на любые необычные предложения. Это не значит, что он готов бездумно разрушать старое. Но обдумать предложение, поискать в нем рациональное зерно, попробовать – на это с его стороны мы можем рассчитывать. Возможно, обдумав предложение и найдя в нем слабые места, иррациональный логик придумает что-то свое. В любом случае он не откажет себе в удовольствии поупражнять интеллект.

Иррациональные этики ДЮМА, ЕСЕНИН, НАПОЛЕОН, ГЕКСЛИ

Представители этой группы контактны, легко сходятся с людьми, проявляют эмпатию (этика), изобретают новые этические приемы (иррациональность) для достижения своих целей. Они в состоянии очень точно оценить «градус гуманизма» текущей ситуации и воздействуют на него, не задумываясь о том, записан ли такой способ на скрижалях. Этический рисунок любой

коллизии им ясно виден, поэтому они уверенно вмешиваются в отношения окружающих людей, чтобы предотвратить нежелательные ссоры (или увлечения, если их интересует это). Их вторые псевдонимы: Посредник; Лирик, Политик, Коммуникатор — показывают, что они вполне квалифицированно разрешают текущие лирические и политические проблемы.

Традиционные нормы им не мешают и не стесняют их этического творчества (эмотивность). Новые приемы работы и правила иррациональные этики осваивать не любят, но после освоения стараются упорно соблюдать. Здесь ценят этические игры, нестандартные праздники, умение управлять атмосферой общения при понятных и стабильных правилах работы.

Иррациональные этики ценят хорошие отношения и стараются их установить. Они могут распутать сложнейшие застарелые конфликты, склонить на свою сторону самых упорных недоброжелателей — эти ситуации воспринимаются как вызов их творческим способностям. Они не жалеют времени для общения, выводя отношения на задуманный режим. Это приоритетное направление их интересов, и они всегда готовы выслушать какую-то историю об интригах и проделках, как бы повышая свою квалификацию. Условно их миссию можно назвать **гуманизирующей**.

Если человек проявляет неистребимый интерес к превратностям судеб окружающих и при этом не склонен к морализаторству, скорее всего, он будет утешать любого, кто обратится к нему со своим несчастьем. Но утешение это будет достаточно своеобразным, нестандартным. К тому же настоящий этик абсолютно устойчив к всякого рода спекуляции на жалости. Тут соискатель рискует наткнуться на очень жесткую реакцию, поскольку искренность намерений иррациональный этик регистрирует мгновенно, не задумываясь. И в способах отпора он достаточно свободен, поскольку склонен раздавать по заслугам, а не по правилам.

Описанный способ объединяет типы по схожему отношению к рациональным, традиционным ценностям общества. Каждая группа старается какие-то наработанные ценности сохранить в неизменном виде, а другие подвергнуть творческой переработке в

соответствии с требованиями времени. Выбор этих ценностей и определяет видение типом своей общественной миссии: призван он сохранять или развивать соответствующие нормы, в этической или логической области проявит он свои таланты.

Стили общения

Объединим теперь типы с одинаковыми признаками по дихотомиям *логика/этика* и *экстраверсия/интроверсия*. Получим другие четыре группы.

		Логика	
		ДОН КИХОТ, ЖУКОВ, ДЖЕК, ШТИРЛИЦ	РОБЕСПЬЕР, МАКСИМ, БАЛЬЗАК, ГАБЕН
		<i>Уступчивые</i>	<i>Упрямые</i>
Экстраверсия			Интроверсия
		<i>Упрямые</i>	<i>Уступчивые</i>
		ГЮГО, ГАМЛЕТ, НАПОЛЕОН, ГЕКСЛИ	ДЮМА, ЕСЕНИН, ДРАЙЗЕР, ДОСТОЕВСКИЙ
		Этика	

Группы объединены по **стилю коммуникации**, по тем требованиям, которые члены группы предъявляют к общению, когда считают его состоявшимся. Важно также понимать, на какую информацию при общении обращает основное внимание представитель каждой группы.

Экстравертные логики: ДОН КИХОТ, ЖУКОВ, ДЖЕК, ШТИРЛИЦ

Какое общение считают состоявшимся люди, в своих оценках реальности опирающиеся на смыслы и действия? Вспомним так-

же, что они – экстраверты и воспринимают мир объектно. Это значит, что результат общения должен быть представлен в зримых формах, наполнен смыслом, должен принести ощутимую пользу.

Это может быть организация каких-то мероприятий, походы в кино или помощь в настройке компьютера. Но каждый раз, чтобы человек этой группы остался удовлетворен общением, оно должно принести то, что называется реальным результатом. Просто похихикать по телефону, не принимая никаких конструктивных решений, – занятие для этих людей бестолковое и пустое. Они сами этого не делают и к любителям таких коммуникаций относятся критически.

Для экстравертных логиков содержательное общение – это **деловое сотрудничество**. Они готовы включиться в общие действия или конструктивно решать деловые вопросы. Они контактны, эмоционально настроены на результат.

Если человек проявляет аналитические способности и при этом широкий, объектный взгляд на мир, если он склонен к расширению деятельности и подходит к ней с точки зрения законов и правил, то следует иметь в виду, что общение он воспринимает как конструктивное взаимодействие, приносящее в жизнь реальные позитивные перемены.

Экстравертные этики ГЮГО, ГАМЛЕТ, НАПОЛЕОН, ГЕКСЛИ

Как общаются люди, экспертно воспринимающие энергетику окружающего пространства? Они хорошо видят настроения собеседников, чувствуют атмосферу компании. Ни один «порыв страсти» не укроется от экстравертного этика, потому что люди с их чувствами и переживаниями и составляют основной интерес этих типов.

Информация, которая им нужна в первую очередь, касается именно отношений, состояний и эмоций окружающих людей. Даже если речь идет об организации, например, похода на природу, экстравертный этик заинтересуется прежде всего тем, кто с кем надеется оказаться в одной палатке, кого это огорчит, кто захочет помешать и т.п. Сколько купить макарон – вопрос не та-

кой интересный. Если, конечно, это не означает нежной заботы о ком-то конкретном.

Для экстравертных этиков общение ощущается как состоявшееся, если при этом произошел **обмен эмоциями**. Они наиболее общительны в неформальной обстановке, где уместны свободные эмоции. Впрочем, они в любом явлении действительности находят повод для эмоциональной реакции.

Если человек проявляет гуманитарные способности и способен зажечь своим настроением десятки людей без ущерба для собственной личности, если он склонен к бесконечному расширению круга знакомых и в своих оценках руководствуется голосом сердца, то надо учитывать, что без качественного эмоционального обмена он общением удовлетворен не будет.

Интровертные логики РОБЕСПЬЕР, МАКСИМ, БАЛЬЗАК, ГАБЕН

Чего ожидают от общения люди, воспринимающие мир через призму своих отношений к жизни, оценивающие смысл и целесообразность? Они четко отличают нужные им связи от ненужных, интересные от неинтересных. Их интересует не объективная (для всех), а субъективная (для них) ценность вещей. Отсутствие смысла в каком-то явлении мгновенно «стирает его с экрана», интровертный логик перестает считать его существующим.

Интересные и содержательные сведения занимают людей этих типов всерьез. Они могут погружаться в книги или часами бродить по Сети, от одного источника к другому, пока из разрозненных фактов не свяжется тонкая сеть взаимодействий, охватывающая все известные явления.

Интровертные логики воспринимают общение как состоявшееся, если с собеседником произошел **обмен информацией**, которая оказалась нужной и новой. Для них общение ничего не теряет, если происходит даже в заочной форме. Это к ним в наибольшей степени относится известная шутка о том, что если не знаешь, какого пола трое твоих лучших друзей, то пора завязывать с Интернетом. Они наименее общительны, весьма консервативны в контактах.

Если человек проявляет естественнонаучные интересы и склонен к углублению своей деятельности, при этом круг его друзей и интересов внешнему наблюдателю может показаться узковатым, то следует ожидать, что он будет удовлетворен общением только тогда, когда оно будет информативным и осмысленным.

Интровертные этики ДЮМА, ЕСЕНИН, ДРАЙЗЕР, ДОСТОЕВСКИЙ

Как общаются люди, погруженные в бесконечную причудливую сеть человеческих отношений? Они чувствуют состояние собеседника, становятся на его место, ощущают его мотивы и чувства. Их приоритетный интерес заключается в том, чтобы взаимосвязи между окружающими носили правильный, с их точки зрения, характер.

В нескончаемых коллизиях переживаний они готовы разбираться часами. Они утешают и наставляют, осуществляют психотерапию и сочувствуют. И это наполняет содержанием их жизнь. Даже если они обсуждают бухгалтерский отчет, в их головах возникают драматические сюжеты предполагаемого развития беседы.

Интровертные этики воспринимают общение как состоявшееся, только если произошел **обмен знаками отношений**, например душевной привязанности. Они общительны в кругу близких людей, считают сочувствие главным результатом человеческого взаимодействия.

Если человек проявляет явные психологические способности и интерес к глубокому погружению в коллизии отношений, то никакие таблицы и графики, а также прибитые полочки, ввернутые лампочки не утолят его жажды общения. Только задушевная беседа, в ходе которой он почувствует ваше искреннее отношение к нему, будет признана настоящим общением.

Понимание того, чего ожидает от общения партнер, помогает построить беседу так, чтобы он почувствовал себя удовлетворенным контактом. Если общение проходит не в нужном стиле,

смутного чувства неудовлетворенности не избежать. А оно вызовет критический настрой и даже, может быть, обиду, если вы будете пресекать его попытки перевести разговор в привычный для него стиль.

Чтобы избежать таких ничем не обоснованных осложнений, достаточно знать то, чего не подозревает даже ваш партнер, — его предпочтительный стиль общения.

Жизненные стратегии

Объединим теперь типы с одинаковыми признаками по дихотомиям **сенсорика/интуиция** и **рациональность/иррациональность**. Полученные группы тоже будут объединяться неким общим свойством восприятия окружающей действительности.

	Рациональность		
	ГЮГО, МАКСИМ, ДРАЙЗЕР, ШТИРЛИЦ	РОБЕСПЬЕР, ГАМЛЕТ, ДЖЕК, ДОСТОЕВСКИЙ	
	<i>Тактики</i>	<i>Стратеги</i>	
Сенсорика			Интуиция
	<i>Стратеги</i>	<i>Тактики</i>	
	ДЮМА, ЖУКОВ, НАПОЛЕОН, ГАБЕН	ДОН КИХОТ, ЕСЕНИН, БАЛЬЗАК, ГЕКСЛИ	
	Иррациональность		

В каждой из этих групп типы будут проявлять сходство по свойству, обычно довольно расплывчато именуемому **жизненной стратегией**. Это свойство ставить себе цели определенного масштаба и дальности и находить способы их достижения и замены. Рассмотрим, на что в этом смысле ориентированы типы в каждой группе.

Рациональные сенсорики ГЮГО, МАКСИМ, ДРАЙЗЕР, ШТИРЛИЦ

Люди этих типов ориентированы на соблюдение норм и правил, наработанных в культуре, при этом они обладают настоящей волей и упорством, необходимым для выполнения принятых решений. Они стараются все свои действия совершать правильно, доводить до конца, оформлять как положено. Их цели располагаются в конкретном настоящем и достигаются путем аккуратного следования хорошо продуманным рецептам, которые уже зарекомендовали себя как эффективные и социально приемлемые.

Рациональные сенсорики заботятся о том, чтобы за их спиной, в тылу, не оставалось каких-нибудь прорех в ткани бытия. Они скрупулезно доделывают начатое, добиваются нужных отношений, выясняют неясное и расставляют по местам объекты, сопровождающие их жизнь. Любая неопределенность или недодуманность вызывает их недоверие и беспокойство. А именно покой и уверенность индивиды этих типов ценят и чувствуют экспертно. Поэтому они и направляют присущую им волю на стабилизацию своего существования.

При этом представитель каждого типа в группе руководствуется своими критериями оценки достижений: ГЮГО – эмоциональным удовлетворением, МАКСИМ – полной ясностью, ДРАЙЗЕР – выполненным нравственным долгом, ШТИРЛИЦ – качеством жизни.

Не витать в облаках возможностей, а конкретно и добросовестно выстраивать работу или отношения, за которые взялся, предварительно хорошо представив результат, – вот доблесть с точки зрения рационального сенсорика. Его жизненная стратегия может быть описана словами **аккуратное завершение начатого**.

Если человек проявляет недюжинную волю в достижении поставленных целей и отказывается начинать новую работу, пока не завершена предыдущая, то он, скорее всего, не склонен выслушивать далеко идущие фантастические планы. Он хороший тактик, использующий все имеющиеся ресурсы и рецепты, чтобы наилучшим образом выполнить поставленную задачу. Это может быть строительство семейных отношений или ремонт кухни, но, так или иначе, никакие следующие шаги не будут планироваться, пока человек не удостоверится, что все «недоделки» устранены.

Иррациональные сенсорики ДЮМА, ЖУКОВ, НАПОЛЕОН, ГАБЕН

Люди этих типов в своей жизни ориентированы на собственное ощущение идеального состояния. Его построение или сохранение является их дальней стратегической целью и определяет собой конкретные шаги, приближающие их к достижению задуманного образа жизни. Ежедневный выбор определяется тем, что может способствовать скорейшей реализации плана.

Иррациональные сенсорики отчетливо чувствуют, насколько каждый шаг приближает или удаляет их от их стратегической цели. Часто они употребляют обратный отсчет: до цели 10 шагов... пять... два... есть! Варианты, не ведущие к цели, отбрасываются как ненужные, из всех ресурсов выбираются те, которых достаточно, чтобы двигаться в заданном направлении. Промежуточные цели прорабатываются до такого состояния, чтобы на них можно было опереться на пути к основной.

У каждого типа этой группы свое представление об идеале, каждый стремится построить то, что он может экспертно оценить по своим сильным функциям: ДЮМА – безоблачное счастье, ЖУКОВ – реальную власть, НАПОЛЕОН – высокий престиж, ГАБЕН – абсолютный комфорт.

Не расплыться на промелькнувшие соблазны, а шаг за шагом приближать идеальное состояние, выбирая наиболее короткие из подвернувшихся путей – вот умонастроение, присущее иррациональному сенсорнику. Его жизненную стратегию можно описать как **реализацию дальних целей**.

Если человек умеет держать территорию, хорошо чувствует конкретные качества предметов, но при этом склонен опираться на свои ощущения, а не на чужие утверждения, то его, скорее всего, не увлечет предложение, отклоняющее его от глобальной цели. Оно может быть весьма заманчивым, но если при этом ухудшается то состояние, на достижение которого человек настроен, он вряд ли откликнется с удовольствием. Такой человек хорошо держит свою стратегическую цель и не позволяет надолго сбить себя с «пути истинного».

Рациональные интуиты РОБЕСПЬЕР, ГАМЛЕТ, ДЖЕК, ДОСТОЕВСКИЙ

Люди этих типов настроены на абстрактный образ идеального будущего, туманного, но прекрасного. Идеал для них — это реальная субстанция, к которой они прикасаются мысленно для подпитки и выживания в жестких, далеких от совершенства условиях настоящего. Это источник света, который как маяк показывает, где находится выход из сегодняшних трудностей.

Рациональные интуиты четко понимают значение для людей идеи совершенного мироустройства и ее созидательный потенциал. Они во все времена были творцами идеологий и утопий, законов и уставов. Все текущие возможности оцениваются ими по критерию соответствия или противоречия идеальным представлениям. Они стараются избегать ситуаций, в которых от них потребовалось бы «изменить идеалам». Как правило, им это удается, поскольку интуитивные типы предусмотрительны и осторожны.

У каждого типа в этой группе существует свой сюжет, который признается достойным идеалом: для РОБЕСПЬЕРА это свобода, для ГАМЛЕТА — воля, для ДЖЕКА — целесообразность, для ДОСТОЕВСКОГО — гуманизм.

Не поддаваться соблазнам настоящего в ущерб следованию выбранной идее, а стараться быть ее достойным в каждый момент времени — вот настрой, присущий рациональному интуиту. Его жизненную стратегию можно описать как **стремление к идеалу**.

Если человек проявляет высокую скорость реакции и неподсидливость, но при этом внимателен к традициям и суждениям авторитетов, то, скорее всего, он будет оценивать поступающие предложения с точки зрения их соответствия своим идеальным критериям. При этом он постарается уклониться от действий, противоречащих его взглядам. Такой человек хороший стратег и далеко вперед предвидит, какая из дорог потребует ненужного для него компромисса.

Иррациональные интуиты ДОН КИХОТ, ЕСЕНИН, БАЛЬЗАК, ГЕКСЛИ

Люди этих типов экспертно настроены на весь ряд текущих возможностей и тенденций. Они стараются построить свою

жизнь так, чтобы вероятность реализации наибольшего числа вариантов была наивысшей. Их задача — не упустить ни одной возможности, сулящей интересные и полезные следствия. Их ежедневный выбор ориентирован на самый многообещающий вариант завтрашнего дня.

Иррациональные интуиты больше, чем представители других типов, чувствительны к новому и необычному, оно возбуждает их интерес, перехватывая его у вчерашних целей. Поэтому они довольно легко меняют цели деятельности, выбирая наиболее насыщенную возможностями траекторию. «Погасшие», нереализованные возможности легко забываются, цели, которые реализовать не удалось, перекрываются новым веером вариантов будущего.

И хотя тактика достижения целей у людей этих типов общая, содержание целей различается: для ДОН КИХОТА это постижение смысла, для ЕСЕНИНА — умение очаровать, для БАЛЬЗАКА — удовлетворение любопытства, для ГЕКСЛИ — установление контакта.

Не связывать себя жестко с прошлыми проектами, отсекая новые возможности, а оставаться свободным для оперативного включения в мировые события, открывающие новые чудесные возможности, — вот настроение, с которым идет по жизни иррациональный интуит. Его жизненную стратегию можно описать как оперативную, *гибкую подстройку к миру*.

Если человек проявляет мечтательность и некоторую раскоординированность и при этом критически относится к любым инструкциям и нравоучениям, опираясь на собственные соображения, то, скорее всего, он будет часто менять направления своей деятельности, выбирая самые привлекательные сегодня и безжалостно отворачиваясь от вчерашних проектов, не сулящих такой, как новые, тактической выгоды.

Описанное разделение на группы позволяет выделить типы со схожими механизмами целеполагания. Предпочитают они тактические или стратегические выигрыши, выбирают весь имеющийся тактический ресурс или только ведущие к цели вариан-

ты — все это хорошо просматривается при такой группировке типов по юнговским признакам. Сходные жизненные стратегии приводят людей к взаимопониманию, а различные должны включать механизм толерантности.

Стимулы к деятельности

Объединим теперь типы с одинаковыми признаками по дихотомиям **сенсорика/интуиция** и **экстраверсия/интроверсия**. Получим еще один способ группировки по четыре типа.

		Сенсорика	
		ГЮГО, ЖУКОВ, НАПОЛЕОН, ШТИРЛИЦ <i>Предусмотрительные</i>	ДЮМА, МАКСИМ, ДРАЙЗЕР, ГАБЕН <i>Беспечные</i>
Экстраверсия			Интроверсия
		<i>Беспечные</i>	<i>Предусмотрительные</i>
		ДОН КИХОТ, ГАМЛЕТ, ДЖЕК, ГЕКСЛИ	РОБЕСПЬЕР, ЕСЕНИН, БАЛЬЗАК, ДОСТОЕВСКИЙ
		Интуиция	

Эти группы типов объединяет сходное отношение к **стимулам к деятельности**, к тем целям и задачам, которые представители каждой группы считают достойными проявления активности. В пределах каждой группы наблюдается общий интерес и согласие по вопросу «ради чего все это стоит затевать».

Экстравертные сенсорики ГЮГО, ЖУКОВ, НАПОЛЕОН, ШТИРЛИЦ

Люди, обладающие настоящей волей, не уходящие от ответственности, способные не только защитить, но и расширить свою территорию, становятся лидерами практически не напрягаясь.

Они умеют добиться задуманного, решать трудные задачи, распорядиться властью, позаботиться об окружающих, поставить на место распоясавшегося нахала. В описаниях этих типов всегда присутствуют понятия авторитета, руководства, покровительства, уверенности, воли и ответственности.

Представителям группы свойственна деятельность практического характера (сенсорика) с расширяющимся кругом контактов (экстраверсия). Ценности: престижное положение, власть, влияние, уважение – таковы, что поддержат репутацию в моменты неопределенности (предусмотрительность).

Их интересуют задачи, приближенные к социальной практике, общественное признание их деятельности, возможность сделать успешную карьеру, награды. Экстравертные сенсорики знают цену этим факторам. Они заботятся о своих ресурсах (деньгах, репутации, внешнем виде и т.п.), поскольку это дает запас прочности при неожиданных поворотах судьбы. Поэтому эти типы ориентированы на повышение статуса. Стимул их деятельности – **престиж**.

Если человек проявляет сенсорную неторопливость и конкретность, хорошо чувствует свою территорию и склонен к расширению круга контактов и деятельности, то его не устроит просто большая сумма зарплаты. Он должен занимать престижное положение, о котором можно рассказывать знакомым без стеснения. Его должны уважать на работе, отмечать наградами, упоминать в поздравительных приказах по фирме. Иначе его трудовой энтузиазм будет постепенно истощаться.

Экстравертные интуиты ДОН КИХОТ, ГАМЛЕТ, ДЖЕК, ГЕКСЛИ

Это люди ищущие, увлеченные своей идеей. Они воспринимают мир целостно, хорошо видят в нем «белые пятна», и это мешает им создать законченную картину. Все недостаточно исследованное вызывает у них естественную тягу заглянуть «под покров тайны». В описании этих типов всегда присутствует мотив движения, перемен, собственных целей, личной свободы. Их привлекают необычные перспективные, масштабные задачи, поиск оригина-

нальных решений. Они стараются разглядеть грядущие проблемы и заранее их решить. Это первооткрыватели, их больше вдохновляют возможности будущего, чем реалии настоящего.

Представители этой группы реализуются в нетрадиционных или постоянно обновляющихся сферах деятельности (интуиция) с расширяющимся кругом контактов (экстраверсия). Их увлекают сложные перспективные задачи с масштабными последствиями (беспечность).

Их интересуют те проблемы, решение которых принесет в жизнь что-то новое, позволит увидеть реальность под другим углом. Экстравертный интуит как никто другой чувствует бесконечную многогранность и неисчерпаемость мира. Идея совершить открытие греет его душу, поэтому обычная рутинная работа, не сулящая неожиданностей, его утомляет. Он всегда готов забросить «скучную» работу и заняться той, которая сулит новые возможности. Стимул их деятельности – **уникальность**.

Если человек проявляет интуитивную рассеянность и широчайший интерес к мало связанным на первый взгляд вещам, то, скорее всего, он не сможет долго усидеть на высокооплачиваемой, но рутинной работе. Ему необходимы постоянный приток свежей информации, неожиданные повороты и задачи, которых еще никто не решал. Тогда он проявит максимальную заинтересованность и эффективность в работе, добившись результатов, которые, несомненно, вызовут удивление его коллег.

Интровертные сенсорики ДЮМА, МАКСИМ, ДРАЙЗЕР, ГАБЕН

Это люди, сосредоточенные на своих отношениях с миром. Доверяя своим совершенно адекватным ощущениям, они хорошо чувствуют гармонию и комфортность окружающей среды, эстетику, удобство, экологию. В описаниях этих типов всегда присутствуют понятия практичности, понимания собственных целей и умения их добиваться, уравновешенности, способности обеспечить комфорт, силы. Они стараются гармонизировать свое личное пространство и заботятся о том, чтобы работа не нарушала их эстетических и эргономических критериев.

Представителям этой группы свойственна деятельность практического характера (сенсорика) с постоянным кругом контактов (интроверсия). Их интересует хорошее материальное обеспечение, комфортные условия жизни и работы, запасы, обеспечивающие богатство ощущений и информации (беспечность).

Интровертных сенсорики интересуют личная стабильность и комфорт, который они постараются создать на любом рабочем (и нерабочем) месте. У них не вызывает энтузиазма деятельность, нарушающая реальное удобство сейчас ради обещанной выгоды в будущем. Они отчетливо ощущают свое существование, комфортом которого не будут жертвовать ради эфемерных проектов. Стимул их деятельности — **благосостояние** (в широком смысле этого слова).

Если человек проявляет конкретную практичность и вкус к маленьким житейским радостям, скорее всего, его мало интересуют портрет на доске почета или благодарность в приказе. Он должен ощутить реальность вознаграждения за свой труд. Оно может быть денежным, а может материальным: путевка, оплаченный отпуск, подарок от фирмы, беспроцентные ссуды. Если руководитель ограничится торжественным рукопожатием под звуки оркестра, интровертный сенсорик испытает глубокое разочарование. Что неминуемо скажется на его трудовом энтузиазме.

Интровертные интуиты РОБЕСПЬЕР, ЕСЕНИН, БАЛЬЗАК, ДОСТОЕВСКИЙ

Это люди, не обладающие силой и властью, подвижные, гибкие, быстрые, с выраженными прогностическими способностями. Их интересует внутренняя целостность их собственных связей с явлениями окружающей реальности. Они способны к глубокому погружению в интересующую их область в поисках внутреннего единства. В описании этих типов всегда присутствуют способности восприятия перспективы, хорошей ориентации в жизненных ситуациях, восприимчивости, податливости.

Типы этой группы реализуют свои интересы в нетрадиционных либо обновляющихся (интуиция) областях деятельности с постоянным кругом контактов (интроверсия). Им нравится за-

ниматься тем, что значимо лично для них, их внутренний мир идей, возможность работать в присущем им ритме (предусмотрительность).

Интровертные интуиты стараются заниматься только значимыми для них, интересными им делами. То, что никак не связано с их личными интересами или перспективами, кажется им бесконечно скучным. В этом случае заинтересовать их должна хотя бы зарплата. Их привлекает деятельность в своем ритме, исследования, помогающие решить их личные вопросы или утоляющие их собственное любопытство к миру. Стимул их деятельности — **самодостаточность**.

Если человек склонен к мечтательному погружению в себя, застывая при этом в весьма причудливой неудобной позе, то, скорее всего, его не заинтересует перспектива стать начальником большого сектора. Его не слишком радует перспектива думать о чужих заботах и заданиях. Он хочет иметь достаточно свободы, чтобы заниматься интересным делом, погружаясь в него целиком. А начальство должно позаботиться, чтобы информации и времени для этого было достаточно и чтобы материальные заботы работника тоже не отвлекали.

Описанное разбиение объединяет типы по факторам, возбуждающим их трудовую активность. И здесь тоже соционика открывает несколько необычные ракурсы. Как видим, далеко не каждый тип вдохновится идеей получить орден за свои заслуги. Некоторым можно просто дать денег побольше. А других абсолютно необходимо обеспечить уникальной и трудной задачей. И хорошо бы не перепутать стимулы. Они не так универсальны, как нам до сих пор казалось.

Творческие проблемы

Еще одно возможное разбиение 16 типов социона по параметрам юнговских признаков — это **рациональность/иррациональность** и **экстраверсия/интроверсия**. Получатся следующие группы.

Рациональность

ГЮГО,
ГАМЛЕТ,
ДЖЕК,
ШТИРЛИЦ

РОБЕСПЬЕР,
МАКСИМ,
ДРАЙЗЕР,
ДОСТОЕВСКИЙ

Динамики

Статики

Экстраверсия

Интроверсия

Статики

Динамики

ДОН КИХОТ,
ЖУКОВ,
НАПОЛЕОН,
ГЕКСЛИ

ДЮМА,
ЕСЕНИН,
БАЛЬЗАК,
ГАБЕН

Иррациональность

В соответствии с моделью А любого типа природа творческой функции всегда не соответствует вертности и рациональности самого типа. Поэтому при включении активного творчества человек оказывается втянут в непривычный режим деятельности. Он создает совсем не те реалии, среди которых он живет в обыденной жизни и которые он способен адекватно оценить. Творчество выталкивает его из личностной установки, из привычных и комфортных для него режимов существования по базовой функции.

При этом у **рациональных** типов возникает соблазн стандартизации и «узаконивания» текущих состояний мира, а у **иррационалов** — соблазн не придавать значения «достижениям среднего разума», в частности не утруждаться внесением в них своего вклада. **Экстравертов** не привлекает мысль вникать в мелкие подробности частного восприятия, а **интровертам** не хочется вылезать из своей скорлупы (башни из слоновой кости, например).

Рассмотрим возникающие коллизии между установками базовой и творческой функции у разных групп типов. Эти группы подобраны по признакам одинаковой рациональности и вертности. Как всегда, в них имеется третий общий рейнинский признак — *статика/динамика*.

Рациональные экстраверты ГЮГО, ГАМЛЕТ, ДЖЕК, ШТИРЛИЦ

Люди этих типов проявляют творческое самовыражение в области интровертных иррациональных ценностей. Это значит, что они, ориентированные на внешний успех и признание по своей природе, в творчестве должны полагаться на субъективные сиюминутные ощущения — свои или конкретного персонажа. Опираясь на накопленный опыт и объективные технологии, они создают ценности для текущей субъективной оценки, о механизмах которой имеют только внешнее представление. Как они могут удостовериться, что их творчество принято? По отзывам в газетах?

Соблазн здесь состоит в желании расклассифицировать внутренние порывы окружающих, наклеить ярлыки и дальнейшее воспринимать как «типичный случай» с известным сценарием № 8. Проблема, которую им приходится преодолевать в себе при переходе в творческое состояние, — консерватизм.

Если человек проявляет одновременно с широтой интересов определенную методичность, если в сферу его интересов входят традиции, высказывания авторитетов, исторические примеры, то его творческим проявлениям, скорее всего, будут препятствовать излишне консервативные взгляды, оглядка на нормы, неуверенность в собственных ощущениях и прогнозах. И без освобождения от давления общественного мнения его самовыражение не состоится.

Иррациональные экстраверты ДОН КИХОТ, ЖУКОВ, НАПОЛЕОН, ГЕКСЛИ

Люди этих типов проявляют творчество в области интровертных рациональных ценностей — норм и правил, нравственности и науки, например. Настроенные на текущие и будущие внешние перемены, типы, которым по жизни ни нормы, ни правила «никогда не мешали», реализуются как творцы только тогда, когда из ускользающей реальности они извлекут и сконденсируют кристаллы вечной истины или гуманизма. Поймут ли их окружающие, войдет ли их находка в золотой фонд культуры? Осветит ли она внутренний мир отдельного человека?

Соблазн здесь состоит в недооценке осмысления и накопления опыта, который каждый человек вносит в общий фонд социума. Не хочется останавливаться и утруждаться, чтобы придать своим находкам приемлемую для общества форму, найти им место в общей культуре, связать их с другими, сделать общедоступными. Проблема, которую приходится преодолевать иррациональным экстравертам, чтобы их творчество реализовалось, — это **безответственность**.

Если человек проявляет склонность к постоянному расширению и обновлению сферы интересов, доверяя своим собственным суждениям больше, чем инструкциям, то его творческие проявления, скорее всего, будут ограничиваться эскизами и общими идеями, не доходя до стадии конкретного воплощения. Ему трудно заниматься вычерчиванием чертежей или выписыванием сценария в то время, как его уже влекут другие замечательные идеи. Без серьезной внутренней (или внешней) дисциплины такие типы могут не оставить миру ни одной законченной работы.

Рациональные интроверты РОБЕСПЬЕР, МАКСИМ, ДРАЙЗЕР, ДОСТОЕВСКИЙ

Люди этих типов проявляют свой творческий потенциал в области экстравертных иррациональных ценностей. Самоуглубленные, склонные к рефлексии типы получают реализацию в формировании текущих внешних событий, вносят в них свои оценки и опыт традиций. Исходя из своего переживания социальных норм и законов они вносят такие изменения во внешнюю жизнь, которые сами могут оценить далеко не сразу. Как отразится вызванное изменение на их самоопределение? Станет ли общество от их вмешательства гуманнее и умнее или, наоборот, рухнет?

Здесь часто происходит линейная экстраполяция найденных закономерностей или ценностей на внешние общественные процессы без учета их конкретных объективных качеств и тенденций. Рациональные интроверты склонны приписывать остальным свое восприятие смыслов или моральных норм и не утруждаются охватом всего спектра представленных в обществе взглядов. Чужие убеждения им кажутся ошибочными. Проблема,

которую приходится преодолевать людям этих типов, чтобы их творчество состоялось в полной мере, — это **формализм**.

Если человек склонен к самоуглубленности и одновременно к уважению общественных ценностей, если он опирается на общепринятые, традиционные методы и опыт, накопленный в данной области деятельности, то, скорее всего, его творческие проекты будет отличать определенная шаблонность и субъективность. Ему трудно представить, что можно опираться на другую систему взглядов и что таких систем достаточно много. Без серьезного расширения сознания и воспитания толерантности к альтернативным взглядам представители этих типов не смогут освоить режим истинного творчества.

Иррациональные интроверты ДЮМА, ЕСЕНИН, БАЛЬЗАК, ГАБЕН

Эти люди реализуются в создании экстравертных рациональных ценностей — идеологий и технологий, влияющих на массы и претендующих на роль общечеловеческих программ. Люди этих типов, сосредоточенные на своих текущих состояниях, гибко подстраивающиеся под обстоятельства, создают механизмы, направляющие объективные процессы в нужное русло. Можно ли увидеть это русло «внутренним взором»? Будут ли приняты обществом рецепты, сочиненные в кабинете?

Здесь соблазнительно увильнуть от тех затрат энергии и ресурсов, которых требует внедрение любого нового процесса. Действия, которые требуют социальной инициативы и ответственности, хочется переложить на кого-то другого. Иррациональные интроверты склонны прятаться в скорлупу внутреннего комфорта или привычного ритма, как только жизнь предлагает им широкое поле для творческой реализации их проектов. Это проблема, которую очень трудно решить без постороннего воздействия, — **человеческая лень**.

Если человек проявляет большую личную изобретательность для того, чтобы его физическое или эмоциональное состояние не нарушали никакие внешние катаклизмы, то, скорее всего, он уже не раз слышал в свой адрес упреки в пассивности и лени. Но на-

до понимать, насколько трудно человеку, привыкшему жить в своей скорлупе, проявлять активность за ее пределами. Нужна большая решимость и самоотверженность, чтобы попытаться воздействовать на внешний мир, который вовсе не производит впечатления готовности к переменам.

Таким образом, становится немного яснее, почему истинное творчество процесс довольно мучительный. Трудно выйти из комфортного режима установок основы личности. И трудно заранее оценить востребованность продукта творчества. Так устроен мир, что творческое самовыражение — всегда риск. По крайней мере так кажется. Жертва, которую человек приносит на алтарь творчества, — это преодоление опасений, выход в мир, в котором нет привычной определенности, это риск чужих оценок по невидимой для тебя шкале.

Но, с другой стороны, так мы осваиваем «иное». В этом смысле творчество действительно расширяет горизонты личности и дает ощущение полноты жизни.

В конце этого раздела хочется еще раз обратить внимание читателя на то, что именно системное построение структуры типов информационного метаболизма в юнговском базисе позволяет нам подробно и непротиворечиво описать каждый из 16 типов. Ведь существуют очень близкие по восприятию типы. По крайней мере четыре типа отличаются от данного всего на один юнговский признак. В словесном описании можно легко пропустить разницу, но формула всегда покажет отличия.

Кроме того, анализ групповых свойств типов, который стал возможен только при аналитическом подходе, показывает, что типы, отличающиеся одним признаком, попадают зачастую в совершенно разные группы, а это значит, что кое в чем они требуют совершенно разного подхода.

Так, расхожее утверждение, что все люди в чем-то похожи, а в чем-то уникальны, наполняется наконец реальным содержанием. Именно соционика позволяет нам его понять и использовать, находя кратчайший путь к согласию.

Интертипные отношения

Мы рассмотрели некоторые следствия аналитического подхода к типам личности, которые описал когда-то К.Г. Юнг. Построение моделей и изучение их работы открыло нам такие нюансы, которые недоступны простому описательному методу. Кроме того, оно дает возможность показать информационный обмен между двумя типами. Оказывается, можно прогнозировать рисунок развития их взаимодействия, не вдаваясь даже в такие подробности, как их пол и возраст. Дело в том, что в общении существует объективная составляющая, которая определяется только взаимным расположением соционических функций партнеров в их моделях. Это, разумеется, не исчерпывает содержания их общения, но играет в нем существенную роль.

Не стоит думать, что соционика утверждает, будто процесс общения прост и однозначен. Человеческая психика – система гибкая и многообразная. В зависимости от своего состояния человек может вступать в общение с различными мотивами и ожиданиями. В модели А это соответствует различным блокам, отвечающим за наше состояние. Но объективная составляющая любых отношений может быть выявлена заранее, что помогает скорректировать ожидания и гармонизировать отношения.

Впервые все варианты отношений между соционическими типами были проанализированы и сведены в единую таблицу Ляшквичусом в 1978 году. С тех пор таблица интертипных отношений составляет один из краеугольных камней соционики, значение которого трудно переоценить. Если известны соционические типы участников общения, то по таблице можно установить коммуникативные возможности всей группы. Практические наблюдения не раз подтверждали эти предсказания, помогая избежать «немотивированных» конфликтов и ненужных напряжений в коллективе.

Подробное описание базовых интертипных отношений занимает целую книгу. Здесь мы приводим только таблицу интертипных отношений и их краткое описание.

Я ----- ему	ДК	Дю	Гю	Рб	Гм	Мк	Жк	Ес	Нп	Ба	Дж	Др	Шт	Дс	Гк	Гб
Дон Кихот	Г	Д	А	Зр	Зк	Кн	Де	М	Сэ	Пп	Кт	К	Пз	Пк	Ро	Пд
Дюма	Д	Т	Зр	А	Кн	Зк	М	Де	Пп	Сэ	К	Кт	Пк	Пз	Пд	Ро
Гюго	А	Зр	Т	Д	Ро	Пд	Пз	Пк	Кт	К	Сэ	Пп	Де	М	Зк	Кн
Робеспьер	Зр	А	Д	Т	Пд	Ро	Пк	Пз	К	Кт	Пп	Сэ	М	Де	Кн	Зк
Гамлет	Пз	Пк	Ро	Пд	Т	Д	А	Зр	Зк	Кн	Де	М	Сэ	Пп	Кт	К
Максим	Пк	Пз	Пд	Ро	Д	Т	Зр	А	Кн	Зк	М	Ро	Пп	Сэ	К	Кт
Жуков	Де	М	Зк	Кн	А	Зр	Т	Д	Ро	Пд	Пз	Пк	Кт	К	Сэ	Пп
Есенин	М	Де	Кн	Зк	Зр	А	Д	Т	Пд	Ро	Пк	Пз	К	Кт	Пп	Сэ
Наполеон	Сэ	Пп	Кт	К	Пз	Пк	Ро	Пд	Т	Д	А	Зр	Зк	Кн	Де	М
Бальзак	Пп	Сэ	К	Кт	Пк	Пз	Пд	Ро	Д	Т	Зр	А	Кн	Зк	М	Де
Джек	Кт	К	Сэ	Пп	Де	М	Зк	Кн	А	Зр	Т	Д	Ро	Пд	Пз	Пк
Драйзер	К	Кт	Пп	Сэ	М	Де	Кн	Зк	Зр	А	Д	Т	Пд	Ро	Пк	Пз
Штирлиц	Зк	Кн	Де	М	Сэ	Пп	Кт	К	Пз	Пк	Ро	Пд	Т	Д	А	Зр
Достоевский	Кн	Зк	М	Де	Пп	Сэ	К	Кт	Пк	Пз	Пд	Ро	Д	Т	Зр	А
Гексли	Ро	Пд	Пз	Пк	Кт	К	Сэ	Пп	Де	М	Зк	Кн	А	Зр	Т	Д
Габен	Пд	Ро	Пк	Пз	К	Кт	Пп	Сэ	М	Де	Кн	Зк	Зр	А	Д	Т

Список обозначений, принятых в таблице интертипных отношений

Т — тождество	Сэ — суперэго
Д — дополняющие	Пп — погашающие
А — активация	Кт — квазитожество
Зр — зеркальные	К — конфликтные
Зк — заказ	Пз — подзаказ
Кн — контроль	Пк — подконтроль
Де — деловые	Ро — родственные
М — миражные	Пд — полудополнение

Настоящий многосторонний анализ информационных взаимодействий между различными типами личности требует серьезной соционической подготовки, умения достоверно определять типы людей и опираться в своих умозаключениях на живую практику.

Тем, кто только начал знакомиться с соционикой, можно предложить только очень схематичные, поневоле лишенные существенных нюансов описания информационных отношений. Но уже и в таком представлении видно, что в отношениях между двумя людьми существуют закономерности, которые вполне поддаются анализу и коррекции. Более того, оказывается, что даже самые сложные отношения при грамотном подходе можно удерживать от разрушения.

Ниже описаны радости и сложности, ожидающие человека в различных информационных отношениях.

Тожество

«Счастье — это когда тебя понимают», — сказано про эти отношения. Часто в них наблюдается полная синхронность реакций, так как отношения тождества характеризуются очень похожим восприятием информации. В них заложена способность к точному пониманию смысла слов, причин и целей поступков партнера. Отношения комфортны благодаря отсутствию неожиданностей, однако партнер слишком понятен, чтобы долго быть интересным, его преследуют те же проблемы. Партнеры в этом случае не могут квалифицированно помочь друг другу, поскольку слабые функции у них одинаковы. Такие отношения хорошо решают проблему самоидентификации и настройки на собственный тип.

Дополнение

Это самые легендарные в соционике отношения. Чего только замечательного не было сказано в их адрес! Но на самом деле дуальные отношения могут успешно развиваться далеко не всегда. Конечно, в них заложена способность адекватно, с соответствующим тактом и вовремя отреагировать на слова, предложения, просьбы партнера. И они достаточно благоприятны для сотрудничества, помощи в затруднительных ситуациях, хорошего отдыха. Но все это работает только тогда, когда каждый из партнеров уже решил свои проблемы социальной адаптации и имеет устойчивую положительную самооценку. В противном случае это очень болезненное взаимодействие, полное взаимных претензий и обид. Партнеры очень разные люди, но способны не задевать больные места, если относятся друг к другу достаточно бережно. В идеале такие отношения призваны решить наши проблемы доверия и полноты жизни.

Активация

Эти отношения тоже протекают спокойно, только если партнеры не впадают в стрессовое состояние. В этих отношениях можно зарядиться, поддержать друг друга, снять плохое настроение, поддержать в нестандартных проявлениях. Но если жизнь людей устроена так, что в ней присутствует напряжение, то возможны столкновение интересов, недопонимание и травмирующие другого выходки. Тогда оправдывается присказка: «активатор страшнее, чем аллигатор». Несколько юмористический настрой, ирония – характерная черта этих отношений. Они призваны помочь нам признать наличие внутренних, обычно вытесняемых проблем.

Зеркальные

В зеркальных отношениях заложена способность людей к взаимопониманию и к взаимопомощи. Хорошие отношения для работы, творчества, самореализации. Здесь всегда один из партнеров деятель, другой – критик. Творческие проявления каждого встречают понимание и всестороннюю квалифицированную оценку. Возможно доброжелательное предупреждение об ошибках и опасностях. Однако слабости у партнеров одинаковые, и

здесь они вряд ли сумеют друг другу помочь. Если люди заинтересованы в творческом росте и самовыражении, в этих отношениях они найдут хорошую поддержку.

Заказ/подзаказ

Заказчик непроизвольно ставит подзаказного в такое положение, что тому очень трудно отказаться или не прислушаться к высказыванию заказчика. Подзаказный заказчику при этом кажется понятным и простым. Слова заказчика подзаказный воспринимает внимательно и серьезно, они пробуждают его активность. И если подзаказный личность творческая, то он оказывается в состоянии снять самоограничения заказчика и вывести его из творческого тупика. Это хорошие продуктивные отношения, они информационно активны, дискуссии — их неотъемлемая часть. Заказчик здесь отрабатывает способность нести ответственность за принятие решений, подзаказный — ответственность за выполнение заданий.

Контроль/подконтроль

Если подконтрольный видит контролера уверенным в себе и неоправданно критичным, то контролеру он, наоборот, видится хрупким, неустойчивым, неприспособленным. Выяснение отношений между ними легко может разрушить взаимодействие. Контролер часто требует от подконтрольного того, в чем он слаб, поэтому контролера обычно побаиваются. Партнеры поставлены в неравное положение, один партнер «вооружен» сильнее, чем другой, хотя и негативные оценки разъяренного подконтрольного способны надолго разрушить душевный покой контролера.

Эти отношения тоже обросли множеством легенд, но уже негативного свойства. И здесь тотальный негатив тоже не отражает действительности. Многолетние устойчивые «контрольные» браки говорят о том, что в таких отношениях существует конструктивный режим сосуществования. Анализ показывает, что для согласия подконтрольный должен быть лично заинтересован в этих отношениях, а контролер — отказаться от жестких оценок партнера. Тогда отношения контроля обоим партнерам помогают разобраться с проблемами долга: контролер учится взыскивать должное, а подконтрольный — отдавать его.

Деловые

Деловые партнеры часто понимают и потому не опасаются друг друга. Для таких отношений характерны общее творчество, адекватное восприятие информации и споры. К тому же партнер снимает подростковую неуверенность в социальной адаптации. Такие отношения хороши, когда человек хочет совершить какой-то творческий прорыв, и ему нужна поддержка единомышленника. Типы в этих отношениях достаточно различны внутренне, поэтому они могут быть интересны друг другу.

Мираж

Название очень точно отражает содержание этих отношений. Для них характерны взаимопомощь, предупредительность, поддержка. Они хороши для совместной работы, но до тех пор, пока не включается личный интерес. Совершенно неожиданно взаимодействие, беседа может наткнуться на непонимание, игнорирование взглядов или интересов другого. Это очень неплотные отношения, но они могут создать иллюзию многих других, например дуальных или родственных. Однако, в отличие от всех прочих, миражные отношения оставляют человеку гораздо большую внутреннюю свободу. Более того, именно наш миражный партнер лучше других оценит наши подсознательные самоограничения и комплексы и сумеет снять с них устрашающий ореол. Таким образом, миражные отношения призваны вернуть нам нашу внутреннюю свободу, осознать лишние ограничения, которые мы бессознательно принимали.

Суперэго

Отношения острых ощущений, могут быть тонизирующими, способствовать генерации идей, однако не дающие полного чувства взаимопонимания. Партнеры кажутся друг другу весьма успешными в вопросах социальной адаптации. Чтобы обрести уверенность в обществе, каждый старается подражать другому. В такой паре хорошо проходит критическая оценка окружения, но практически невозможно совместное творчество. Любые практические поползновения партнера вызывают напряжение и желание уйти от контакта. Такие отношения не предназначены для совместной работы, их задача — обеспечить ориентацию среди людей.

Погашение

Это «клубные» отношения, им соответствуют интересный и полезный обмен мнениями, информацией, дискуссии. Работать лучше раздельно. Если партнеры работают вместе — лучше только вдвоем, третий лишний, он «уводит» одного из партнеров. Это очень неплотные отношения: в них каждый раз отрабатывается только один сюжет, да и тот легко затухает. Партнеры довольно близки по восприятию, поэтому согласие находят быстро, но так же быстро исчерпываются и темы для общения. Но такой партнер может быть источником пополнения наших стандартных программ выживания. Отношения погашения помогают партнерам научиться согласовывать свои творческие амбиции с использованием стандартных бытовых обязанностей.

Квазитождество

Это «клубные» отношения, т.е. сильные функции у партнеров одной природы. Они более плотные, чем предыдущие. Здесь возможны дискуссии, обмен интересной информацией, однако трудно встать на внутреннюю точку зрения партнера, понять его мотивы и цели. Попытки убедить, доказать свою правоту, объяснить что-то — характерная черта этих отношений. И при всей полезности полученных сведений они кажутся несколько неактуальными. Интересы «квазитождиков» лежат в разных плоскостях. Но в дискуссиях с таким партнером оттачивается искусство отстаивать в общении свои жизненные принципы.

Конфликт

Это настоящее пугало соционического мира. «Ах, он мой конфликтер, надо держаться от него подальше!» — вот знакомая реакция, взращенная на «страшных сказках». Конечно, информационный конфликт — это трудные в смысле взаимопонимания отношения. Люди просто не видят того, что составляет существенные моменты в жизни другого. Зато наша несостоятельность не укроется от нашего конфликтера никогда. И не надо забывать, что отношения эти симметричны, и вы мучаете его так же. Поэтому совместная работа на близкой дистанции таким людям не рекомендуется. Однако, избегая конфликтных партнеров, мы теряем достаточно много. Дело в том, что в тех ситуациях, когда мы

полностью дезориентированы и не знаем, куда двигаться дальше, именно наш конфликтер разбирается вполне экспертно. И именно он призван вывести нас из тупика, когда проблема выбора затмевает для нас всю окружающую реальность.

Родственные

«Родственники» похожи, очень хорошо понимают друг друга, легко находят общий язык в оценке происходящего. Это очень плотные отношения. Партнер чувствует себя во всех его проявлениях. Видны многие его хитрости и бессознательные реакции. Но при обсуждении совместных действий интересы партнеров расходятся кардинально. Пара может отстаивать свои позиции даже в самой неблагоприятной обстановке. Однако часто присутствуют взаимная критическая оценка, замечания, придирки к мелочам. Возможны действия, задевающие партнеров. Эти отношения помогают людям решить проблему поиска своего места в мире и обществе.

Полудополнение

Во многом эти отношения похожи на отношения дополнения. Они такие же интересные, живые, вносящие в жизнь как элементы любования партнером, так и активные совместные творческие проявления, если оба партнера к этому готовы. Но информационно они более активны, им в большей степени присуще сопоставление взглядов, взаимное обучение. Однако общая природа болевых точек, которые различаются только вертностью, таит в себе опасность разрушения отношений. Когда полудуальная пара оказывается перед необходимостью решать проблемы по одной из своих болевых точек, второй партнер не может удержать ситуацию. Его слабая референтная функция при этом не может противопоставить себя негативному потоку информации. Возникающие претензии возвращаются партнеру, и отношения признаются ненужными обоим. Но пока партнеры находятся во взрослом, творческом состоянии, они очень успешно стимулируют творчество и расширяют сознание друг друга. Полудуальные отношения призваны активизировать освоение человеком новой информации, расширить его кругозор.

Таким образом, вопрос, как впишется в коллектив новый работник, перестает быть непостижимым. Каждый тип связан со всеми остальными вполне понятными отношениями. При этом не бывает типов, которые никому не нравятся. У каждого есть и дуал, и родственник, и прочие подходящие партнеры. (Правда, это вовсе не означает, что нет плохих людей — такого никакая соционика гарантировать не может.) Остается только сформировать команду из людей, способных решить нужную задачу, и проследить, чтобы отношения в ней были конструктивными.

Кстати, решить проблему перманентных конфликтов среди персонала соционика позволяет тоже достаточно вразумительно. Практика показывает, что исключение давления на болевые точки значительно снижает уровень напряженности общения. Поэтому при подборе команды учет интERTипных отношений крайне желателен.

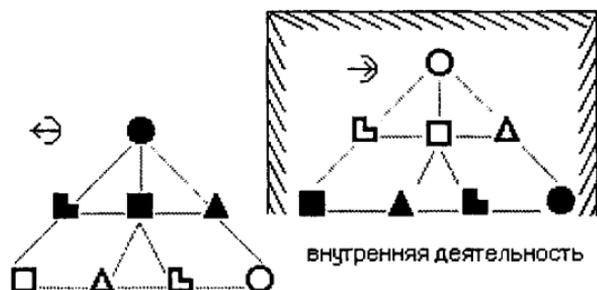
Некоторые дополнения к пирамиде Гуленко

Любое предприятие, для того, чтобы успешно функционировать, должно адекватно реагировать на все воздействия окружающей среды. Ему, как и отдельному организму, нужно отслеживать все информационные аспекты, чтобы пропущенная информация не стала для него роковой.

Из этого вполне понятного рассуждения следует, что на любом предприятии должны быть представлены все восемь соционических функций обработки информации в сильном варианте. Значит, в подбираемую команду должны войти люди соответствующих типов, которые будут выполнять определенные обязанности.

В 1995 году В. Гуленко исследовал информационную структуру, которая успешно обеспечивает деятельность фирмы. Схема этой структуры, пирамида Гуленко, достаточно хорошо известна. Но при анализе распределения функций в конкретно существующих командах выясняется, что классическая пирамида отражает только распределение забот, связанных с внешней деятельностью.

Оказалось, что для решения внутренних задач команды необходима параллельная структура, в которой соответствующие функции возложены на других людей. При этом вполне возможно, что одна сильная функция человека работает на задачи внешнего контура, а вторая – на внутренние задачи. Такое участие в разных аспектах жизни команды и создает у каждого ее члена объемное ощущение единства групповых интересов.



Для описания такой двойственной структуры изобразим зеркальное отражение «внешней» пирамиды, помняв при этом цвет значков в ней. Получим две фигуры, которые

схематично показывают иерархию значимых информационных аспектов для успешной внешней и внутренней деятельности фирмы.

Коротко опишем возникающие взаимодействия, следуя предлагаемой модели.

Рассмотрим «поэтажные планы» внешней и внутренней пирамид в соответствии с ожидаемым проявлением функций, их значимостью для поддержания общих интересов группы.

Внешний контур	Внутренний контур
Верхний этаж внешней пирамиды принадлежит волевой сенсорике . Заявка о группе во внешнем мире, завоевание территории и престижа, отстаивание групповых интересов в социуме.	Верхний этаж внутренней пирамиды принадлежит сенсорике ощущений . Пространство, организованное для существования и работы, забота об удобствах и выживании группы, ее «экологическая ниша».
Этаж действующих функций внешней пирамиды	Этаж действующих функций внутренней пирамиды

Внешний контур	Внутренний контур
<p>Этика эмоций. Эмоциональное за- жигание, энтузиазм, с которым группа осваивает мир, энергия, ко- торая покоряет окружающих, идео- логия, вербующая сторонников.</p> <p>Деловая логика. Двигатель группы, работающий на организацию и рас- ширение деятельности, выбор тех- нологии и экономической страте- гии, целеобразование.</p> <p>Интуиция возможностей. Дальний свет, предупреждающий об опасных поворотах, изыскание возможнос- тей успешного развития, нестан- дартные решения возникающих проблем.</p>	<p>Этика отношений. Система отноше- ний внутри группы, повышающая уровень доверия членов группы друг к другу, нравственный фон сущест- вования группы.</p> <p>Структурная логика. Правила, по ко- торым организована жизнь в группе, порядок и ясность требований, предъявляемых к работе и друг к другу.</p> <p>Интуиция времени. Стиль группы, забота о будущем, прогноз и опера- тивная коррекция опасных тенден- ций развития группы, обеспечение преемственности достижений.</p>
<p>Фундамент внешней деятельности</p> <p>Структурная логика. Разработка до- говоров, отчетность, отслеживание изменений в законодательстве, учет и контроль ресурсов.</p> <p>Интуиция времени. Планирование деятельности, предсказание тенден- ций, адаптация традиций, оператив- ная реакция на изменение обстоя- тельств.</p> <p>Этика отношений. Политическое ре- шение вопросов, неформальные связи, моральные декларации и миссия группы во внешнем мире.</p> <p>Сенсорика ощущений. Оформление продуктов деятельности группы, до- ведение их до законченного состоя- ния и товарного вида, их эстетичес- кая привлекательность, забота о партнерах.</p>	<p>Фундамент внутренней деятельности</p> <p>Логика действий. Разработка техно- логий эффективной деятельности, целесообразное распределение ре- сурсов, обеспечение благосостояния.</p> <p>Интуиция возможностей. Раскрытие способностей каждого члена груп- пы, целостное представление о групповых интересах, мобилизация возможностей для развития группы.</p> <p>Этика эмоций. Эмоциональный настрой в группе, сопереживание и взаимная поддержка, объединяю- щие ритуалы, корпоративные праздники.</p> <p>Волевая сенсорика. Распределение ответственности в группе, дисцип- лина, баланс территориальных пре- тензий, защита и поддержка, забота о красоте форм, желание сосущест- вования.</p>

Если команда строится исходя из сильных функций участников, то распределение основных задач по типам должно соответствовать их талантам. В общем виде схематично это распределение обязанностей по типам выглядит так.

Тип	Внешние задачи	Внутренние задачи
ДОН КИХОТ, РОБЕСПЬЕР	Поиск новых возможностей развития, подготовка к изменениям, нестандартные решения. Либо договоры, порядок, отчетность, решение юридических и формальных вопросов.	Раскрытие способностей членов группы, вопросы информации и обучения. Либо устав, вопросы справедливости, распорядка, смысла деятельности.
ДЮМА, ГЮГО	Забота о партнерах, доводка и оформление результатов деятельности, эстетика. Либо эмоциональное зажигание, экспансия идеологии, энергетический контроль ситуации.	Удержание жизненного пространства, забота о комфорте и самочувствии членов группы. Либо эмоциональный настрой, сопереживание, конструктивное развитие страстей, праздники.
ГАМЛЕТ, ЕСЕНИН	Энтузиазм, энергетическое вовлечение клиентов, управление внешним впечатлением. Либо прогнозы внешних тенденций, исторический ресурс, стиль и режим деятельности.	Атмосфера группы, эмпатия, позитивный эмоциональный фон, снятие конфликтов. Либо коррекция опасных тенденций, преэминентность традиций, стиль отношений, создание модели светлого будущего.
МАКСИМ, ЖУКОВ	Престиж, расширение территории, представительство, защита групповых интересов. Либо юридические вопросы, договоры, контроль исполнения и учет ресурсов, бухгалтерия.	Распределение ответственности и территории, дисциплина, волевые решения, поддержка. Либо четкие требования к членам группы, ясность принципов, справедливость.

Продолжение

Тип	Внешние задачи	Внутренние задачи
НАПОЛЕОН, ДРАЙЗЕР	<p>Престиж, расширение территории, представительство, защита групповых интересов.</p> <p>Либо политические решения, моральное давление, формирование миссии группы.</p>	<p>Ответственность, авторитет, защита и поддержка, воля к существованию.</p> <p>Либо нравственные каноны группы, предупреждение конфликтов, корпоративная этика.</p>
БАЛЬЗАК, ДЖЕК	<p>Экономическая стратегия, технологические решения, направление деятельности.</p> <p>Либо планирование, предсказание тенденций, оперативное реагирование на изменения.</p>	<p>Разработка эффективных технологий, распределение ресурсов, целесообразность.</p> <p>Либо стиль работы, ответственность, коррекция опасных тенденций, перспективы.</p>
ШТИРЛИЦ, ГАБЕН	<p>Организация и расширение деятельности, технологический контроль, экономика.</p> <p>Либо забота о качестве, доведение и оформление результатов, их эргономика.</p>	<p>Благосостояние, распределение обязанностей и ресурсов, технические решения.</p> <p>Либо поддержка экологической ниши группы, забота о балансе потребления и отдачи.</p>
ГЕКСЛИ, ДОСТОЕВСКИЙ	<p>Изыскание возможностей развития, нестандартные решения, целостное видение задач.</p> <p>Либо неформальные связи, политические решения, моральный капитал группы.</p>	<p>Раскрытие потенций, мобилизация возможностей, формирование общего интереса.</p> <p>Либо строительство отношений в группе, нравственный фон, уровень доверия.</p>

Если в группе не находится людей соответствующего типа, то для решения указанных задач могут использоваться сильные функции витального кольца. При этом обязательно скажется их нетворческий, социально ориентированный стиль. Вопрос будет

решаться в ключе стандартных программ выживания. Преобладающим мотивом в этом секторе будет защита и критика.

Если же будут использоваться слабые функции, соответствующий вопрос будет решаться на низком уровне. Если по референтной функции у человека был хороший учитель и имеется достаточное количество образцов, то он может хотя бы бессознательно их применять, но не очень продолжительное время. Если человек натренирован по ролевой функции, он сможет некоторое время выдерживать соответствующую нагрузку, но будет быстро уставать. Конечно, о решении сложных нестандартных задач по этим функциям говорить не приходится.

Очень сложная ситуация возникает, если кто-то вынужден брать на себя задачу по болевой точке. Такая задача не решается успешно, рано или поздно это станет ясно всем, и самооценка человека разрушится — со всеми вытекающими психологическими последствиями. Это создаст много ненужных проблем у всех членов группы.

По болевой и суггестивной функциям сложно оценить в полной мере даже требования обстановки, а не то что принять адекватное решение. И разборы ошибок здесь не помогут, так как большая часть информации по этим аспектам не усваивается и каждая следующая ситуация воспринимается как новая.

Рассмотрим, какие задачи не следует поручать людям того или иного типа из-за слабости болевой и референтной функций.

Слабые функции	Типы	Внешние задачи	Внутренние задачи
Логика действий ■	ДЮМА ЕСЕНИН ДРАЙЗЕР ДОСТОЕВСКИЙ	Экономическая стратегия, технологические решения, направление деятельности.	Разработка эффективных технологий, распределение средств и работы, целесообразность, благосостояние.
Этика эмоций ■	РОБЕСПЬЕР МАКСИМ БАЛЬЗАК ГАБЕН	Эмоциональное зажигание, экспансия идеологии, энергетический захват и контроль ситуации.	Эмоциональный настрой, энтузиазм, сопереживание, конструктивное развитие страстей.

Слабые функции	Типы	Внешние задачи	Внутренние задачи
Волевая сенсорика ●	РОБЕСПЬЕР ЕСЕНИН БАЛЬЗАК ДОСТОЕВСКИЙ	Престиж, авторитет, расширение территории, заявка и защита групповых интересов, вытеснение конкурентов.	Ответственность, защита и поддержка, поддержание территориального баланса, дисциплина, волевые решения.
Интуиция возможностей ▲	ДЮМА МАКСИМ ДРАЙЗЕР ГАБЕН	Поиск новых возможностей развития, подготовка к неожиданным изменениям, нестандартные решения, целостное описание деятельности.	Раскрытие способностей членов группы, вопросы информации и обучения, целостный взгляд на групповые интересы.
Формальная логика □	ГЮГО ГАМЛЕТ НАПОЛЕОН ГЕКСЛИ	Договоры, порядок, отчетность, решение юридических и формальных вопросов, учет и контроль.	Устав, вопросы справедливости, распорядка, смысла и схем деятельности.
Этика отношений ▤	ДОН КИХОТ ЖУКОВ ДЖЕК ШТИРЛИЦ	Политические решения, моральное воздействие, формирование миссии группы.	Нравственные каноны группы, предупреждение конфликтов, контроль отношений, корпоративная этика
Сенсорика ощущений ○	ДОН КИХОТ ГАМЛЕТ ДЖЕК ГЕКСЛИ	Забота о комфорте партнеров, доводка и оформление результатов деятельности, эстетика, эргономика.	Удержание и оформление жизненного пространства, забота о комфорте и самочувствии группы, удобстве рабочих мест.
Интуиция времени △	ГЮГО ЖУКОВ НАПОЛЕОН ШТИРЛИЦ	Перспективное планирование, предсказание тенденций, оперативное реагирование на изменения, быстрая оценка новой информации.	Стиль работы, ответственность, ранняя коррекция опасных тенденций, перспективы.

Конечно, эта таблица является просто ориентировочной. И задачи, описанные таким образом, можно решить по другим, сильным функциям. Например, вместо корпоративной этики можно записать устав организации и в нем описать, кто и в каком случае считается виноватым. Это, безусловно, повышает определенность существования в коллективе, а значит, и ощущение комфорта. Но следует отдавать себе отчет в том, что структурная логика не заменяет ни этики отношений, ни сенсорики ощущений. Как, впрочем, и наоборот.

Как водится, пока писалась книга, жизнь подкинула пример. Это не шутка.

В Министерстве экономического развития и торговли планируются нововведения

Госслужащие, начиная с ведущего специалиста и заканчивая заместителем министра, будут заключать с государством контракты, где, кроме зарплаты, пропишут обобщенные показатели результативности. Например, исполнительная дисциплина — степень исполнения поручений, качество работы, сроки, в которые выполняются те или иные задачи.

Кстати, реформаторы не собираются ограничиваться только количественными показателями. Например, такое, казалось бы, эфемерное понятие, как атмосфера в коллективе, тоже поддается материальной оценке. Если на начальника подается много жалоб, значит, атмосфера плохая, пояснил директор департамента, следовательно, премии такому руководителю не видать. Похоже, самая благоприятная обстановка по этому критерию будет царить в силовых ведомствах.

Естественно, что работа с полной отдачей требует иного отношения со стороны бухгалтерии. Поэтому руководитель подразделения будет самостоятельно распоряжаться фондом заработной платы. При необходимости он сможет сократить часть ненужных людей, а их зарплату выплачивать более ценным сотрудникам.

Интересно, когда руководитель сам распоряжается фондом зарплаты, много ли найдется дураков писать на него жалобы?

Работал дед на кроватной фабрике. Таскал домой детали. Стал собирать кровать — не выходит. Как ни прилаживает детали, а все получается пулемет. Вот так и у нас — сколько бы ни говорили об этике и атмосфере, а получается устав внутренней службы. Так все вышеизложенные соображения подтверждаются реальными наблюдениями.

Существуют группы, в которых из-за отсутствия носителей сильных осознанных функций, на каких-то направлениях используются функции нижних блоков. И, как правило, проблемы этих групп отражают характер функций, которыми они решаются.

Здесь мы приходим к мысли, что этическая работа на фирме (даже если это конвейер по производству автопокрышек) совершенно необходима. А это значит, что ею должен заниматься специальный человек. И получать за это зарплату. И не загружаться какой-то дополнительной работой, потому что ему «нечего делать, кроме разговоров». Но и спросить с него мы имеем право, если кто-то поссорился с коллегой, если кто-то впал в депрессию или завел роман на работе.

Сейчас кажется странным спрашивать с бригадира, например, почему его работник выглядит невеселым. Можно себе представить ответ. А на самом деле штатный этик может и должен контролировать эмоциональную атмосферу в коллективе и вовремя корректировать ее. Но он должен быть уполномочен и обучен. И тот, кто берет его на работу, тоже должен верить, что такой специалист поможет фирме работать успешнее.

Не менее важна, оказывается, и интуитивная работа. Но эта часть бытия совсем уж непредставима наследникам социалистического реализма. Даже человек, имеющий сильную интуицию, часто не доверяет ей. Что уж говорить о типах со слабой интуицией! Они-то почему должны доверять «необъяснимым» опасениям или надеждам другого человека? Реальное существование людей, способных к дальнему прогнозированию событий, общественное сознание должно еще научиться принимать.

А для этого соционика должна стать частью общей культуры, а ее законы должны перейти в третью стадию существования любой новой идеи — «ну кто же этого не знает». Автор надеется, что данная книга сыграет свою конструктивную роль в этом непростом процессе.

Заключение

Если рассмотреть проблему достаточно внимательно, то вы увидите себя как часть этой проблемы.

Законы Мэрфи. Аксиома Дучарма

Обывательскому сознанию мир представляется устроенным просто, но туманно. А на самом деле все наоборот. Мир устроен необычайно сложно, системно и нелинейно. Но зато чрезвычайно четко, закономерно и умопостигаемо. Только ум, способный это понять, должен быть наполнен знанием и натренирован в системном мышлении.

Соционика, являясь таким продуктом аналитического подхода к процессу обработки информации человеком, открывает нам огромные, непочатые еще ресурсы там, где обыденное сознание до сих пор равняло всех под одну гребенку.

Пока еще очень распространено мнение, что любой человек может научиться исполнять любую работу. А если не может, то плохо старается.

Надеюсь, читатель теперь не думает, что все так просто. Но не хотелось бы и напугать его той сложной многогранной картиной, которую открывает соционика взамен привычной уравниловки. Картина эта, хоть и сложная, и неожиданная, но вполне связная и строгая, дает небывалые возможности, в частности, в работе с персоналом.

Соционические закономерности, как и любые другие объективные законы, обойти нельзя. Но их можно использовать для того, чтобы достичь стратегических целей с наименьшими затратами.

Представим себе, что мы планируем решить некую задачу. Если задача поставлена грамотно и непротиворечиво, то соционика дает четкие рекомендации, человек какого типа будет решать ее наиболее эффективно. Но при этом не только задача будет решена наилучшим образом. Можно быть уверенным, что человек, ее решивший, получит творческое удовлетворение, толчок к разви-

тию личности и расширение кругозора. Его не придется уговаривать повышать квалификацию: по сильным функциям человек сам с удовольствием ищет нужную информацию, она как бы «прилипает» к нему, усваиваясь полно и творчески.

Таким образом, только за счет правильного подбора кадров, без всяких заигрываний с работником или воспитательных «санкций», мы получаем решение тех задач, которые ставили в начале книги:

- удовлетворенность работой;
- желание повышать квалификацию;
- желание работать именно в данной фирме.

Если же учесть еще инертные взаимодействия в коллективе и рассадить людей, произвольно напрягающих друг друга по разным углам, будет предотвращена большая часть «непримиримых» конфликтов. Главное — соционика позволяет заранее определить, кому с кем будет некомфортно общаться, и исключить этот стресс из жизни коллектива.

Сколько ресурсов обычно отнимают такие немотивированные конфликты! А ведь гораздо проще было бы один раз учесть соционические особенности персонала, чем содержать «конфликтолога», который регулярно увещевает стороны, доказывая, что для конфликта нет оснований. Грамотный соционик может указать множество мест, где вот так же ресурсы утекают впустую.

Ведь не только при приеме на работу следует учитывать тип человека. Профорентация вообще превращается в шаманство без соционического базиса. Ориентируясь на интерес человека, мы рискуем здорово ошибиться. Ведь интерес возникает не только по сильным, но и по слабой суггестивной функции. Здесь играют роль и традиции, и образцы, и ожидания близких. Но усвоение информации и формирование навыков по сильным и по слабым функциям происходит совсем по-разному.

По болевой и по суггестивной функциям, в одномерных каналах, любая информация воспринимается как новая. Она осмысливается отдельно от предыдущей. Связи и обобщений не возникает. Поэтому и подаваться сюда знание должно маленьки-

ми дозами в расчете на запоминание. Увеличивать дозу знаний нет смысла: предыдущие знания никак не помогают усвоить последующие. Эффективный режим подачи материала на четвертую и пятую функции должен быть **линейным**.

При подаче информации на ролевую и референтную функции, двумерные по своей природе, человек уже может сформировать пользовательские навыки, которые помогают ему в дальнейшей учебе. Но, поскольку навыки эти не творческие, то приращение трудности задач не должно быть чрезмерным. Здесь подойдет режим обучения с постоянным нарастанием сложности — **параболический**.

Сильные функции могут перерабатывать информацию в огромном количестве. Причем здесь уже включается режим самообучения, поиска и решения аналогичных задач, формулировка следствий. Похоже, что здесь прирост сложности задач вполне может быть **экспоненциальным**.

А теперь представим себе, что все эти группы типов мы обучаем по одной программе. Начнут они, может быть, и одинаково успешно. Но насколько разные перспективы у этих людей.

Обидно еще и то, что у тех, кто остался «за бортом» в нашем мысленном эксперименте, имелись свои сильные функции, по которым им тоже был обеспечен экспоненциальный рост. Если бы об этом было известно.

В 2002 году на экономическом факультете МГУ было проведено соционическое исследование студентов четвертого курса. Сравнивался средний балл по 10 математическим дисциплинам у 10 студентов логического типа и 10 «этиков». «Логики» превзошли «этиков» на 0,9 балла. Диплом с этими исследованиями был защищен на «отлично». Возможно, будущие экономисты примут к сведению эти данные.

Остается пожалеть, что не было подобных исследований по поводу, например, интуиции на историческом факультете, по поводу этики — в литературном институте, по поводу сенсорики — в медицинском. Тогда статистика подтвердила бы то, что каждый знающий соционику человек видит вокруг себя каждый день.

Лучше всего человеку заниматься делом, которое соответствует его соционическому типу.

Сейчас против такой определенности человек бунтует из-за своего представления о собственной свободе. Он не хочет быть вычисленным. А главное, он не хочет знать, что каких-то способностей у него нет, потому что в сегодняшней культуре это означает определенную несостоятельность. Еще не появилось представления о том, что наличие слабых функций человека не портит. Портит человека неразвитость сильных функций. Вот тогда можно считать, что он не вполне состоялся. А мир не получил от него полной отдачи. Пусть даже он и тратит все свое время и силы на развитие слабых функций.

Это примерно то же самое, что учиться ходить на руках. Требуется огромных тренировок, а годится только в цирке показывать. И на руках никогда не дойти туда, куда легко добежит любой ребенок. Понятно, что такой результат принесет только разочарование и зависть.

Еще аналогия. Сейчас наша производственная деятельность напоминает сборку автомобиля кем попало, с какими попало инструментами. Ну и что, что не подходит твой ключ к этой гайке — ты постарайся и заверни. Многие стараются, кто-то находит гайку под свой ключ. Но далеко ли уедет автомобиль, собираемый таким способом. Вот так он и едет, наш «автомобиль».

Не хочется заканчивать книгу на такой грустной картине. Все же соционика потихоньку пробивает себе дорогу. Она дает человеку в руки такой эффективный инструмент для ориентации в мире, что отказаться от него уже невозможно. Мир становится более понятным, люди — более предсказуемыми. Становится меньше страхов и подозрений, больше взаимопонимания.

А это значит, что рано или поздно соционические идеи займут свое место в культуре, чтобы взаимопонимание между людьми было не случайной удачей, а нормой жизни.

Литература

1. Аугустинавичюте А. Соционика: Психотипы. Тесты. Сост. Л. Филиппов. – М.: ООО «Фирма «Издательство АСТ», СПб.: Terra Fantastica, 1998.
2. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. – Новосибирск, 1995.
3. Удалова Е.А., Бескова Л.А. Уроки соционики, или Самое главное, чему нас не научили в школе. – М.: АСТ* Астрель, 2003.

ПРИЛОЖЕНИЕ

О тестах

В книгах по соционике часто приводятся тесты. Читателю предлагается, ответив на десяток или сотню вопросов, определить свой тип самостоятельно. Этого требует жанровая принадлежность книги.

На самом деле достоверно определить свой тип по тестам весьма непросто. На это есть несколько причин.

Во-первых, человек себя не знает с той стороны, которая интересует соционику. Я встречала множество логиков, уверенных в том, что они «ярко выраженные гуманитарии». Еще больше этиков считают себя логическими типами, потому что им в школе нравилась математика. Масса сенсориков считают свою силу воли недостаточной. И почти поголовно все интуиты не доверяют своей интуиции. Так сказывается на нас влияние нашей неравновесной культуры.

Во-вторых, человеку трудно оценить уровень своей, да и чужой квалификации со своих слабых функций. Мы привыкли к одинокому, самостоятельному существованию и все свои дела, хорошо ли, плохо ли, делаем сами. И как-то справляемся. Поэтому у нас нет повода подозревать у себя какие-то «слабые функции». И человек выбирает для себя ту «слабость», которую иметь не стыдно. Ее и отмечает в тесте. И это, конечно, не нарочно, а вполне бессознательно.

Даже этих соображений достаточно, чтобы понять скептическое отношение автора к тестам в популярной литературе. Единственное безусловно положительное действие тестов заключается в том, что человек в процессе их выполнения начинает задумываться о себе.

Предлагаемый ниже тест я обычно использую при исследовании персонала. Он отвлекает человека от производственных проблем, немножко растормаживает. После этого с ним уже проводится собственно интервью по определению типа. Совпадение по трем и более юнговским признакам результатов теста и интервью составило примерно 54%.

Читателю предлагается пройти тест и прочитать информацию о типе. Если он не нашел полного сходства с собой, почитать о тех групповых признаках, которые относятся к полученному типу. Выбрать те группы, с описанием которых он согласен. Посмотреть другие типы, которые относятся ко всем выбранным группам и поискать среди них. И не расстраиваться.

Ведь диагностика типа – это профессия, которой надо учиться. Никогда медицинские справочники не заменят настоящего врача. Так же ни один, даже самый кудрявый тест не заменит специалиста по соционической диагностике.

Тем не менее автор желает читателю удачи в исследовании своей личности. Потому что считает это занятие не только интересным, но и чрезвычайно полезным.

Соционический тест по базису Юнга

В каждой паре высказываний выберите то, которое вам подходит больше. Далее в соответствии с ключом определите преобладающий признак по каждой дихотомии. Например: если у вас четыре «попадания» по шкале «интроверсия», а восемь – по экстраверсии, то вы экстраверт. Если количество утверждений по взаимоисключающим признакам равное, то имеет смысл пройти соционическую диагностику у специалиста – очень может быть, что вы занимаетесь неподходящей работой, что приводит к «размытости» типа.

1. Я могу легко затеять какое-нибудь многояюдное мероприятие.
2. Я предпочитаю выполнять локальные поручения в организованных другими мероприятиях.
3. В компании незнакомых людей я охотно участвую в коллективных обсуждениях.
4. Я предпочитаю локальную беседу с тем, кого всерьез интересует тема разговора.
5. В компании я, как правило, первым завожу беседу.
6. В компании я, как правило, жду, когда со мной заговорят.
7. Я свободно расширяю свою деятельность, привлекая смежные области.
8. Я охотно погружаюсь в свою деятельность, углубляя ее.
9. Если я устал, мне нужно побыть среди людей.
10. Если я устал, мне нужно немного побыть одному для восстановления энергии.
11. Чем бы я ни был занят, я, как правило, замечаю, что делают окружающие люди.

12. Если я занят, я часто не замечаю, что делают окружающие люди.
13. При изменении обстоятельств мне не нравится оставлять дела незаконченными.
14. Меня угнетает необходимость доводить дело до конца, когда оно уже неактуально.
15. Я думаю, что здравый смысл редко ошибается.
16. Я думаю, что инерция прошлого опыта может помешать во время перемен.
17. При принятии решения я чаще руководствуюсь проверенными принципами.
18. При принятии решения я чаще руководствуюсь своим видением ситуации.
19. Я ставлю в жизни конкретные цели и ищу способы их достижения.
20. Я стараюсь не упустить возможности, подвернувшиеся «заодно».
21. Для принятия решения я должен удостовериться, что все подготовлено и улажено.
22. Я склонен делать выбор по наитию, полагаясь на интуицию.
23. Мне кажется, что не так уж плохо придерживаться проторенной дорожки.
24. Мне кажется, что не так уж плохо витать в облаках.
25. Я предпочитаю конкретность и определенность.
26. Я предпочитаю открытость, многовариантность.
27. Я чаще действую как человек практичный.
28. Я чаще действую как человек оригинальный.
29. Я больше доверяю тому, что попробовал.
30. Я предпочитаю пробовать новое.
31. Меня больше привлекают вопросы производства и сбыта товаров и услуг.
32. Меня больше привлекают вопросы проектирования и исследования.
33. Моя работоспособность, как правило, постоянна.
34. Моя работоспособность подвержена периодическим подъемам и спадам.
35. На мою территорию никто не претендует (по крайней мере второй раз).

36. Я стараюсь оградить себя от возможных покушений на мою территорию заранее.
37. Общаясь с людьми, я стараюсь соблюдать общепринятые правила этикета.
38. Общаясь с людьми, я стараюсь проявлять свое личное обаяние.
39. Мне нравится проявлять себя в стройных логических построениях.
40. Мне нравится проявлять себя в гармонизации человеческих отношений.
41. Мне кажется, что самое неприятное в людях – ненадежность, нарушение договоров.
42. Мне кажется, что самое неприятное в людях – формализм, расчетливость.
43. В отношениях с людьми я полагаюсь на взаимные интересы.
44. В отношениях с людьми я полагаюсь на чувства и настроения.
45. Мне приносит удовлетворение выявление истины в спорном вопросе.
46. Мне приносит удовлетворение достижение согласия по спорному вопросу.
47. Я думаю, что наибольшего одобрения заслуживает разумный подход к проблемам.
48. Я думаю, что наибольшего одобрения заслуживает способность к сопереживанию.

Ключи к тесту

<i>Экстраверсия</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11
<i>Интроверсия</i>	2, 4, 6, 8, 10, 12
<i>Рациональность</i>	13, 15, 17, 19, 21, 23
<i>Иррациональность</i>	14, 16, 18, 20, 22, 24
<i>Сенсорика</i>	25, 27, 29, 31, 33, 35
<i>Интуиция</i>	26, 28, 30, 32, 34, 36
<i>Логика</i>	37, 39, 41, 43, 45, 47
<i>Этика</i>	38, 40, 42, 44, 46, 48

По найденным в ключевой таблице признакам определите свой тип в соответствии с нижеприведенной таблицей типов.

ТИПЫ ИНФОРМАЦИОННОГО МЕТАБОЛИЗМА

ИНТРОВЕРТЫ	ИРРАЦИОНАЛЫ	ЭТИКИ	Интуит	Интуитивно-этический интроверт	ЕСЕНИН
			Сенсорик	Сенсорно-этический интроверт	ДЮМА
		ЛОГИКИ	Интуит	Интуитивно-логический интроверт	БАЛЬЗАК
			Сенсорик	Сенсорно-логический интроверт	ГАБЕН
	РАЦИОНАЛЫ	ЭТИКИ	Интуит	Этико-интуитивный интроверт	ДОСТОЕВСКИЙ
			Сенсорик	Этико-сенсорный интроверт	ДРАЙЗЕР
		ЛОГИКИ	Интуит	Логико-интуитивный интроверт	РОБЕСПЬЕР
			Сенсорик	Логико-сенсорный интроверт	МАКСИМ
ЭКСТРАВЕРТЫ	ИРРАЦИОНАЛЫ	ЭТИКИ	Интуит	Интуитивно-этический экстраверт	ГЕКСЛИ
			Сенсорик	Сенсорно-этический экстраверт	НАПОЛЕОН
		ЛОГИКИ	Интуит	Интуитивно-логический экстраверт	ДОН КИХОТ
			Сенсорик	Сенсорно-логический экстраверт	ЖУКОВ
	РАЦИОНАЛЫ	ЭТИКИ	Интуит	Этико-интуитивный экстраверт	ГАМЛЕТ
			Сенсорик	Этико-сенсорный экстраверт	ГЮГО
		ЛОГИКИ	Интуит	Логико-интуитивный экстраверт	ДЖЕК
			Сенсорик	Логико-сенсорный экстраверт	ШТИРЛИЦ

Сведения об авторе можно найти на сайте www.socion.ru. Отзывы и предложения принимаются по адресу: udalova_elena@mail.ru

ОГЛАВЛЕНИЕ

От автора	2
Введение	3
Информационный метаболизм человека	5
Историческая справка	6
Рождение соционики	9
Глава 1 Проектирование персонала. Базис Юнга	11
Рациональность – иррациональность (консерватор или новатор)	12
Логика – этика (умный или красивый)	13
Интуиция – сенсорика (быстрый или сильный) ...	16
Экстраверсия – интроверсия (расширяющий или углубляющий)	18
Выводы	20
Что советуют сегодня	23
Как работает система Юнга	31
Глава 2 Основы соционической типологии	34
Модель А	34
Ячейки модели А	36
Поведение функции в различных ячейках модели А	39
Поведение различных функций в одной и той же ячейке	43
Глава 3 Деловые характеристики соционических типов	47
ДОН КИХОТ (Искатель)	48
ДЮМА (Посредник)	51
ГЮГО (Энтузиаст)	53
РОБЕСПЬЕР (Аналитик)	56
ГАМЛЕТ (Наставник)	58
МАКСИМ (Инспектор)	61
ЖУКОВ (Маршал)	64
ЕСЕНИН (Лирик)	67
НАПОЛЕОН (Политик)	70

БАЛЬЗАК (Критик)	72
ДЖЕК (Предприниматель)	75
ДРАЙЗЕР (Хранитель)	78
ШТИРЛИЦ (Администратор)	80
ДОСТОЕВСКИЙ (Гуманист)	82
ГЕКСЛИ (Коммуникатор)	85
ГАБЕН (Мастер)	88
Глава 4 Некоторые следствия модельного подхода	91
Общие признаки – общие взгляды	91
Профориентация. Соционические клубы	93
Миссии	98
Стили общения	104
Жизненные стратегии	108
Стимулы к деятельности	113
Творческие проблемы	117
Интертипные отношения	123
Некоторые дополнения к пирамиде Гуленко	131
Заключение	140
О тестах	145

Е. Удалова

**СОЦИОНИКА В РАБОТЕ
С ПЕРСОНАЛОМ,
или Что показывает МВТІ**

Логотип – *Е. Фортуна*,
обложка – *А. Удалова*,
рисунок – *Р. Стадлер*

Подписано в печать 13.06.2007. Формат 60×84¹/₁₆
Гарнитура «NewtonС». Печать офсетная
Усл. п. л. 9,5. Тираж 1000 экз. Заказ № 2972

ООО «Великолукская городская типография»
182100, Псковская область,
г. Великие Луки, ул. Полиграфистов, 78/12
Тел./факс (811-53) 3-62-95
E-mail: zakaz@veltip.ru

УДАЛОВА Елена Андреевна

Выпускница физического
факультета МГУ им. Ломоносова.
С 1993 года работает в соционике.

Автор нескольких книг,
статей и методики обучения
соционической диагностике,
по которой обучено уже более 40 групп.

С 1998 года – руководитель
школы прикладной соционики.

Занимается обучением диагностики,
консультированием индивидуальных
и корпоративных клиентов,
разработкой учебных и тренинговых программ.

Подробности на сайте www.socion.ru



Проектирование, подбор, управление
персоналом – это наука или искусство?

Хочется думать, что наука,
а на деле – все так непредсказуемо.

Соционика дает четкие ориентиры
и критерии профпригодности, развития
отношений в коллективе и эффективности
каждого человека на каждом рабочем месте.



9 785350 001426 >

Москва 2007