

Соционика: диалектические подтипы

Часть 1. Признаки подтипности

Саратовкин В.Д., svdmit@yandex.ru,
Христо О.В., psihealth@yandex.ru

Аннотация

Цель работы: представить модель акцентуации соционических типов на энергосберегающих функциях в приложении к профессиональным предрасположенностям. Вскрыть внутренние пружины диалектических интERTипных взаимодействий и ресурсы, заложенные в них. Материал предназначен для студентов, педагогов, консультантов и руководителей, профессионально использующих соционику, и для их клиентов.

Ключевые слова: подтип, архетип, миссия, инициальность (творение), процессуальность (реализация), терминальность (лидерство).

Abstract

Objective: to present a model that allows socionic types to optimize the fit between their professional predispositions and energy-saving characteristics. This article explores dialectical intertype relations and the resources they require. The material is intended for students, teachers, consultants and managers who use socionics in their professional activities, as well as for their clients.

Keywords: subtype, archetype, mission, initial (creativity), producing (activation), terminal (leadership).

Введение

По мере развития организации рано или поздно перед руководителем и сотрудником встают вопросы:

- на кого из сотрудников мне надо опереться в вопросах поиска нового, включая новое направление (диверсификацию)?
- кто является адептом стабильной работоспособности, надежности, предсказуемости?
- кто способен вовремя почувствовать приближение тупика, дать своевременную оценку происходящего и инициировать качественный переход через разрушение отжившего?

Настоящее исследование посвящено повышению качества общения через знание происходящих внутри нас неосознанных процессов. Сотрудники зачастую не склонны обращать внимание на используемые ими и обращенные к ним оттенки (модальности), интересуясь больше существом дела. А эти тона и оттенки часто оказываются основным фактором. Тогда то, что казалось сутью, во многом отступает на второй план и начинает казаться вовсе несущественным.

Одна из таких проблем заключена в смене времен или отношении каждого участника переговоров к этапу развития организации, предмета переговоров, идеи, отношений или процесса. Между диалектическими началами происходят диалоги, возникают напряжения, внутриличностные и межличностные конфликты.

- Часто смутная идея становится жертвой преждевременной оценки (конфликт творческого и смыслового начала).
- Отлаженный процесс может страдать от новаций и рационализаций (конфликт реализаторского и творческого начала).
- Снижение эффективности не выявляется своевременно (конфликт процесса и результативности).

Особенно важно подобное исследование в период реорганизации фирмы. Признав объективность восприятия сотрудником своего диалектического архетипа, руководитель и персонал смогут еще более тонко управлять коллективными ресурсами. Они смогут

добиваться нужного эффекта с минимальными затратами времени и энергии – физической, эмоциональной, мыслительной.

Зачастую родители беспокоятся по поводу того, что ребенок «ничего не доводит до конца», «витают в облаках, мечтает», «Он может носиться какое-то время с какой-то сумасшедшей идеей и через какое-то время напрочь ее забывать, даже не попробовав ее осуществить». Или, наоборот: «Ребенок инертен, «туповат», «копуша», не проявляет живого интереса к новым знаниям, его мало что интересует, новые идеи и предложения воспринимает «в штыхы». С этим пытаются всячески бороться, считая эти проявления патологичными. Вместе с тем, весьма возможно, что это так проявляют себя как раз инициальный и терминальный диалектический подтипы! Получается, что, сами того не подозревая, мы «подрезаем крылья» столь важным представителям социума, которых в нашем обществе так не хватает!

Так, может быть, превратим недостатки в рабочий инструмент, сконцентрировав себя на том, что дается легче и интереснее, своевременно привлекая ресурсы из окружения? Но за это обречь себя на верность хорошей привычке, как бы ни было это трудным [7]?

Признаки диалектических типов

*Треугольник – самая устойчивая фигура
Афоризм*

Наша работа переключается с некоторыми основаниями идеи В. Гуленко о проявлении подтипности у социотипов [1]. А именно – с привязками подтипности к функциональным акцентуациям типа. Он выделил **инициальный подтип** как усиление второй, творческой функции. Такой тип может легко оставить дело на полдороге, переменчив к целеполаганию, чаще придает делу новый оборот. Он детали откладывает на потом, легче включается в работу, чем завершает ее. **Терминальный подтип** акцентуирован на первой, программной функции. Он упорен в завершении начатого, легче заканчивает работу, чем включается в новую. Он внимателен к важным деталям, приводит дела в равновесие и в удобный вид. Это одно из доминирующих качеств лидера.

Нам удалось найти модель подтипности, относящейся к тактам временной, проектной деятельности. К таким относится диалектическая шкала архетипов (первообразов), представленная философом Авессаломом Подводным [5]. Важно, что все приведенные признаки почти полностью не зависят от шкал соционики (ортогональны им). Они могут служить дополнением, расширяя пространство для реализации миссий социотипов.

Прежде всего, диалектические типы трихотомичны, т.е. проявляются не в двух, а в трех тактах S-образной кривой развития любой сущности во времени – от сотворения до растворения. Появляется **третий подтип – реализатор**. В трехсущностной Божественной модели христианства три роли реализуют три начала. Бог - Отец, творец сущего мира. Бог – мать, дух святой, ответственный за качественный переход (преобразование плода в ребенка, смерть). Наконец, Бог – сын, Иисус, деятель. Получилось, что в данной интерпретации дихотомичным шкалам соционики приходится потесниться. Число выделенных типов увеличивается до $2*2*2*2*3 = 48$. Возможен мост к диалогу с астрологической типологией, где (3 знака зодиака в стихии)*(4стихии)*4(?) = 48.

Если рассмотреть бизнес – приложения, то на начальном, первом этапе идет зарождение малого бизнеса. На этом этапе отлично справляются с задачами творческие руководители. Хаос, «все работают за всех», мгновенная реакция на изменения, увлеченность - их стихия. Там они хороши как генераторы идей в вопросах диверсификации, зарождения принципиально новых решений. Но если руководители - творцы задерживаются как доминирующие управленцы на втором, и, тем более, на третьем этапе S-образной кривой развития организации, со своим частым вмешательством в то, что хорошо отработано, то жди беды. «Русиш, битте, ниht ковыряйт!» - сказали бы немцы, гении в стандартизации.

На втором этапе развития организации формируется средний бизнес. Здесь хороши руководители - реализаторы. Идет упорядочение процессов, разделение функций,

модернизация и копирование того, что хорошо освоено – технологии, филиалы, дочерние компании и т.д. Но реализаторы - исполнители склонны под гипнозом достижения оперативных и тактических успехов не заметить истощения «золотой жилы», падения скорости прироста бизнеса, а, затем, и наступления заката.

Лидеры наиболее эффективны на третьем этапе, где идет стабилизация развития. Их стихия – крупный бизнес. Самые успешные компании мира – лидеры бизнеса, как показывает практика, возглавляются типологическими лидерами, которые создают творцам - инноваторам особые, инкубационные условия. Круг замыкается. Лидеры продвинутых компаний, как и творцы в них, нацелены на стратегический результат, способны к переосмыслению происходящего, ответственны перед лицом потребителя, готовы к организации быстрой смены направлений деятельности, выступают центром притяжения. Мы осознаем, что понятие лидерства многогранно и далеко не исчерпывается рассмотренными здесь характеристиками. Например, в работах [3,6] приведен набор навыков и качеств лидера. В них находим явную связь с акцентуацией на 1-й функции социотипа перечисленных признаков и, в особенности, внутренних качеств: уверенность в себе, проактивность (упреждающие действия), дерзновенность, внутренняя целостность.

Подтипы и их роли

Таблица 1.

Подтип соционический по В. Гуленко	Инициальный	Процессуальный (Отсутствует)	Терминальный
Архетип по А. Подводному	Творение	Претворение (осуществление)	Растворение
Миссия - предназначение	Создание	Исполнение (воспроизводство)	Использование
Поведение в группе	Обособляющийся	Сотрудничающий, ведомый	Объединяющий ради результата
Роль в тактах развития (например, в проектной деятельности)	Творец	Реализатор	Лидер

У А. Подводного описаны 17 проявлений диалектических архетипов. Поработав с первыми сотнями респондентов по всему спектру проявлений архетипов, мы выделили 5 наиболее существенных признаков, позволяющих различить творцов, реализаторов и лидеров с достаточной достоверностью. Это «идея», «ценности», «ответственность», «самоутверждение» и «действия». Разработанная нами анкета приобрела следующий вид.

Вопросник «Диалектические типы»

(пример заполнен курсивным шрифтом)

Шаг 1. Расставьте, пожалуйста, баллы в каждой строке: что больше присуще Вам? Здесь важны не столько правильные или неправильные акценты, сколько отражение Ваших естественных ощущений. Сумма баллов в каждой строке равна 20.

13 балла - наиболее присуще мне, 7 балла – нейтрально, 0 балл - наименее присуще мне

Таблица 2

Подтип Проявления	Творец	Реализатор	Лидер	Баллы		
				Творец	Реализ	Лидер
Идея	Для меня важно участвовать в рождении идеи. Я это делаю с энтузиазмом, словно отправляясь в дальнюю дорогу	Я настроен на эксплуатацию идеи, на ее реализацию в рамках той или иной программы.	Я люблю "от и до" анализировать развитие идей общеизвестных, привычных. Я склонен расстаться с идеями не проработанными или исчерпавшими себя	0	7	13
Ценности	Для меня характерны такие ценности как новизна, свежесть, оригинальность, яркость, самостоятельность, независимость, изобретение	Мои ценности - устойчивость, стабильность, определенность ситуации, наличие должного количества ресурсов, отсутствие хаоса, подчиненность происходящего разумным целям	Мои ценности - глубокое понимание, осмысливание, правильное преобразование того, что должно быть использовано после исчерпания ресурса (упаковка, предпродажная подготовка)	0	13	7
Ответственность	Мои обещания часто не имеют четкой формы, но подразумеваются и демонстрируются косвенно	Я отвечаю за свои конкретные действия, но не понимаю более широкой, размытой и абстрактной ответственности.	Я отвечаю за все, что произошло в прошлом с тем, что касалось меня и моих близких	7	13	0
Самоутверждение	Для меня самоутверждение связано с открытием новых перспектив, новых переживаний	Мое самоутверждение связано не столько с интенсивностью работы, сколько с ее соответствием моим талантам и склонностям	Я самоутверждаюсь в самоотверженности с тем, чтобы принести как можно больше полезных плодов	0	13	7
Действия	Я вижу себя творцом первых опытных образцов изделий, технологий, методик. Я люблю учиться у творческих личностей и зарождаю с ними будущее	Я расставляю по местам то, что было первыми образцами творцов. Меня интересует поддержание основного ритма, баланса с окружающей средой. Я люблю взаимодействовать с профессионалами	Я вижу себя центром притяжения, в прорывах для получения результата, пригодного к потреблению.	0	13	7
Суммы по столбцам. Общая сумма – 100%				7	59	44

Шаг 2. Сложите суммы по столбцам и дайте версию: кем преимущественно Вы себя видите как (в нашем случае результат: реализатор на 59%).

Следующий вопросник (табл.3) может быть использован как самостоятельный, так и дополнительный тест при работе с детьми и молодежью, при подборе персонала и в кадровом аудите. Приведен набор из 99 ключевых слов, которые человек преимущественно употребляет, помогает находить общий язык с собой, с партнером, выдвигать пожелания и требования к себе и другим. Так же как другие методы различений, диалектическая типология рекомендует развивать и использовать ведущие, энергосберегающие слова-функции, превращая их в профессиональные компетенции. Всего 33 строк.

Вопросник «Ключевые слова диалектических типов»

Выберите и выделите только одно слово в строке как присущее Вам.

Таблица 3

Творец	Реализатор	Лидер
Автономность	Баланс	Глубина
Азарт	Взаимодействие	Доработка
Альтернатива	Деятельность	Жертвенность
Будущее	Дисциплина	Забота
Вдохновение	Должное	Закон
Возбуждение	Инструмент	Законченность
Генерирование	Конкретное	Изъян
Изобретение	Надежность	Изящество
Инициатива	Настоящее	Использование
Независимость	Обмен	Исчерпание
Неожиданность	Опора	Критика
Непосредственность	Определенность	Ликвидация
Непредсказуемость	Ответственность	Наставничество
Неясность	Поддержание	Невозвратность
Новое	Подробность	Осмысление
Ожидание	Подчинение	Оценка
Озарение	Последовательность	Очистка
Опытный образец	Правила	Плод
Оригинальность	Практичность	Польза
Открытие	Предсказуемость	Прекращение
Первый	Программа	Преобразование
Перспектива	Профессионализм	Применение
Предвидение	Равенство	Противоречие
Прогноз	Мониторинг	Диагноз
Риск	Разумность	Прошлое
Рождение	Рамки	Расставание
Свежесть	Ресурс	Результат
Сюрприз	Ритм	Символ
Тенденция	Ситуация	Смена
Увлеченность	Стабильность	Совершенство
Упреждение	Точность	Сомнение
Чутье	Удобство	Сочувствие
Эксперимент	Устойчивость	Тонкость
Сумма	Сумма	Сумма
Процент	Процент	Процент

Сложите числа выборов и получите суммы по каждому столбцу. Умножьте их на 3 и получите общую сумму 99 (округленно, 100). Это значит, что сумма в каждом столбце, помноженная на 3, дает процент проявления в Вас трех начал.

На заполнение каждого из вопросников уходит по 5 -7 минут. Результаты их обычно оказываются близкими.

Результаты статистической обработки ответов на диалектические тесты

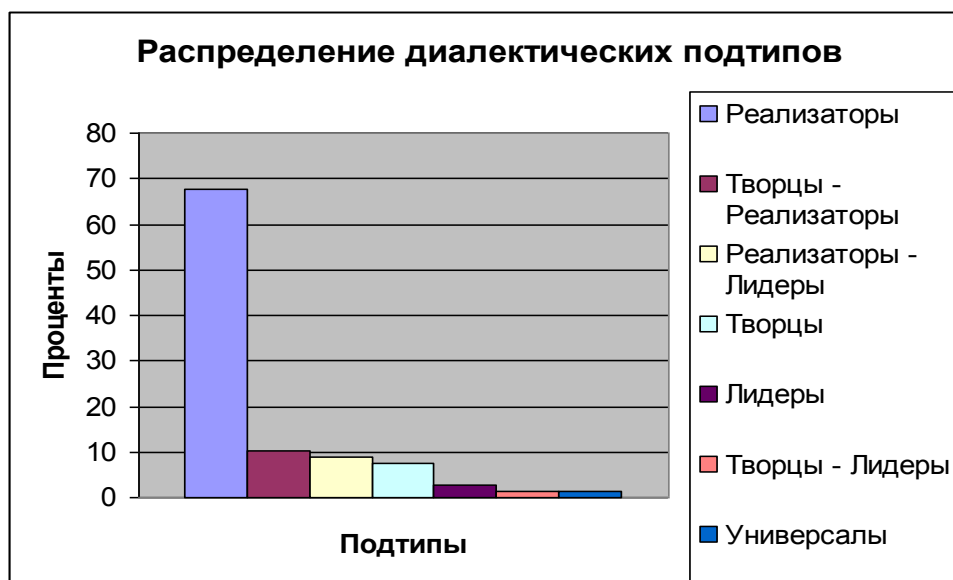
Все равные. Но по-разному афоризм

Нами обработаны результаты обследования 1239 взрослых человек – сотрудников компаний, студентов ВУЗов и участников семинаров за период с 2002 по 2015 годы. Возраст опрошенных – от 20 до 45 лет. Выделились 7 вариантов, включая смешанные подтипы. К ним мы отнесли тех, у кого показатели проявления двух подтипов близки друг к другу. Универсальными были те, кто набрал по трети показателей всех трех подтипов. Результаты приведены в таблице 6 и на рисунке.

Представительство подтипов в социуме

Таблица 4

Подтипы	Критерии по процентам проявления	Количество	Процент
Реализаторы	Более 50%	839	67,6
Творцы - Реализаторы	Близки % доминирующих	127	10,3
Реализаторы - Лидеры	Близки % доминирующих	109	8,8
Творцы	Более 50%	91	7,4
Лидеры	Более 50%	36	2,9
Творцы - Лидеры	Близки % доминирующих	18	1,5
Универсалы	Все близки к 30%	18	1,5



Результаты получились несколько неожиданными. Лидеров и творцов при равных шансах должно быть по 25%, а реализаторов – 50%. Оказалось, что «чистых лидеров» – в нашем обществе всего 3%. И еще 10% смешанных подтипов с участием лидерской компоненты. «Чистых творцов» – 7,5%. Смешанных подтипов с участием творчества вышло 12%. Зато «чистых реализаторов», настроенных на процесс как таковой, выявлено 67% плюс почти 20% смешанных с участием процессуальности.

Данные говорят о том, что подавляющее большинство опрошенных респондентов не проявляют лидерских, либо творческих амбиций. Верх берет ценность процесса, исполнительство. Потребность в работе по найму. Получился некий срез менталитета, а, точнее, нрава нашего общества.

Таким образом, вскрылась еще одна разгадка феномена замедленного роста в нашей стране малого и среднего бизнеса, кроме пресловутых административных барьеров и иных внешних тормозов. Это острая нехватка критической массы лидеров, настроенных на риск и ответственность. Это нехватка и творцов – инноваторов, оплодотворяющих мир новейшими идеями. Они ждут подхвата своих слабо оформленных результатов творчества реализаторами и лидерами бизнеса, общественности, управления и науки.

Возникает и иной аспект ситуации: соотношение спроса и предложения, похоже, на нашем рынке труда близко к адекватному. В обществе мал спрос на лидеров и творцов. Действительно, в малом предпринимательстве на одного владельца - руководителя, отвечающего за стратегию организации, приходится 10 – 20 сотрудников – исполнителей. В среднем и крупном бизнесе это соотношение выше на порядок величины. Лидеры и творцы в среднем звене не востребованы, и часто рассматриваются как помеха.