

## СОЦИОНИКА И СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

**Иванов Юрий**, д.э.н., профессор

Соционика как «междисциплинарная наука, лежащая на стыке психологии, информатики и социологии», описывает информационную структуру личности и определяет характер отношений между людьми в зависимости от свойственного им социотипа. Подбор персонала и формирование команд внутри предприятия с учетом социотипа людей помогают повысить результативность деятельности каждого сотрудника и эффективность деятельности в целом.

Киевляне В. Гуленко и А. Овчаров предложили укрупненную схему индивидуализации трудовой мотивации — профорientации по характеристикам «этика — логика» и «сенсорика — интуиция» (рис.1).

Эта схема была опубликована в 1991 году и вполне подходила для советской экономики, в которой главенствовал технологический уклад.

В наше время российская экономика осуществляет постепенный переход от технологического уклада к постиндустриальному, в котором основную долю ВВП составляют услуги. В 2012 году доля этих отраслей в ВВП России составила около 60 %.

С учетом этого схема заслуживает некоторого преобразования. При этом меняется и содержание отдель-

# ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ



**Рис. 1.**  
Соционика и сферы деятельности  
(схема проориентации)

ных сфер деятельности, но не радикально, и старые названия этих сфер можно сохранить (рис. 2). На первое место выдвигается социальная сфера — сфера услуг, остальные сферы дополняют ее.

**Социальная сфера деятельности** направлена на решение проблем, связанных с удовлетворением человеческих потребностей. По существующей клас-

сификации это — сфера услуг, к которым относятся услуги торговые, общественного питания, финансовые, информационные, транспортные, туристские и гостиничные и др.

Социальный стиль мышления носит конкретный характер, поскольку имеет дело с реальными вещами, при этом он направлен на человека с его индивиду-



**Рис. 2.**  
Соционика и сферы деятельности  
в условиях рынка

альными или групповыми запросами. Это те области, где успешно действуют сенсорные и этические типы личности, которые предпочитают опираться на опыт (свой и других людей), а не экспериментировать, и которые ориентированы на комфорт и благосостояние. Им понятны повседневные нужды людей, которые они стремятся удовлетворить.

**К производственной сфере** относятся техника, технология, промышленность вообще, силовые структуры. Производственно-технологический стиль ориентирует человека в предметную сферу, в которой главными объектами взаимодействия для него являются материалы, механизмы и ресурсы. При этом другой человек воспринимается как производственный ресурс, носитель определенных профессиональных качеств — технических, экономических, управленческих или исполнительских.

Носители производственно-технологического мышления подходят к делу конкретно, оперируют, прежде всего, цифрами и фактами. Они всегда опираются на результаты, взятые из практического жизненного опыта, а не на гипотезы, теории и догадки. Они реалисты и практики, больше доверяющие испытанным методам работы, чем экспериментам. В силовых структурах все решает подчиненность и приказ.

**К научной сфере деятельности** относятся наука и научное обслуживание, инновационная область бизнеса. Исследовательско-концептуальный

стиль мышления ориентирован не на конкретику и реалии сегодняшнего дня, а на перспективу и научные идеи. В качестве базы необходимы знания в определенной предметной области. Генерация идей требует умения работать с абстрактными понятиями и креативных способностей.

Человек с таким стилем мышления обычно устремлен к новым теоретическим знаниям, интересуется малоизученными явлениями, хотя в практических делах ему часто не хватает оперативности.

**К гуманитарной сфере деятельности** относится культура в целом — философия, искусство, религия, психология, политика. Гуманитария интересуют, прежде всего, высшие духовные потребности, все области знаний о человеке и обществе, путях их развития, ценностях и нормах, о мировоззрении и идеалах. Гуманитарии много размышляют о духовных интересах людей, их отношениях и чувствах, охотно помогают людям решить их этические проблемы. Люди гуманитарного мышления склонны идти на компромисс в практических вопросах, но бескомпромиссны там, где дело касается идей и убеждений.

Однако соционика оперирует не только характеристиками: «этика — логика» и «сенсорика — интуиция». Применяются еще две характеристики «экстраверсия — интроверсия» и «рациональность — иррациональность». Построим график, аналогичный графикам на рисунках 1, 2, но с другими осями (рис. 3).



**Рис. 3.**  
Соционика и сферы деятельности  
в условиях рынка

Полученная схема хорошо вписывается в структуру участников деятельности предприятия. Назовем участников деятельности предприятия резидентами. По определению, резидент — это юридическое или физическое лицо, зарегистрированное в данной стране, на которое в полной мере распространяется данное законодательство. Под резидентами предприятия будем в дальнейшем понимать участников деятельности данного конкретного предприятия.

## Сфера владения (собственники)

К сфере владения принадлежат собственники, владельцы организации. Для акционерных обществ — акционеры.

К собственникам по психологическим типам принадлежат Наполеон, Жу-

ков, Дон Кихот, Гексли. Иррациональные экстраверты чувствуют себя уверенно в условиях рыночных изменений в роли мажоритарных акционеров (владельцев), брокеров на фондовом рынке, трейдеров на материальных биржах. В малом и среднем бизнесе они нередко сочетают обязанности владельца (совладельца) фирмы и руководство ею. При этом они, скорее, тактики и любят решать текущие, оперативные задачи. Изменений не боятся, наоборот, в условиях рутины им становится скучно.

## Сфера управления (менеджеры)

К сфере управления принадлежат менеджеры (руководители) всех уровней.

К менеджерам по психологическим типам принадлежат Гюго, Штирлиц, Джек

Лондон и Гамлет. Рациональные экстраверты хорошо себя чувствуют в условиях стабильности. В малом и среднем бизнесе они нередко становятся владельцами или совладельцами фирмы. При этом они, скорее, стратеги и предпочитают решать стратегические задачи. Изменений не любят, но необходимость в них чувствуют и умеют перестраиваться, воспринимая это как необходимую часть работы.

### Сфера знания (специалисты)

К сфере знания принадлежат специалисты всех специальностей предприятия.

К специалистам по психологическим типам принадлежат Дюма, Габен, Бальзак, Есенин. Иррациональные интроверты в этой области вполне адекватно относятся к изменениям окружающей среды, правил поведения, легко приспосабливаются к новациям. При этом они легко переносят рутинную, даже однообразную работу.

### Сфера исполнения (работники)

Это основные и вспомогательные рабочие, а также служащие предприятия. К работникам по психологическим типам относятся Драйзер, Максим Горький, Робеспьер, Достоевский. Рациональные интроверты предпочитают рутинную, повторяющуюся работу. Если возникает нештатная ситуация, предпочитают обратиться к руководству за указаниями.

Предложенная классификация не отменяет схему на рисунке 2, а дополняет ее. То есть собственники, менеджеры, специалисты и работники выполняют свои функции во всех сферах человеческой деятельности: социальной, производственной, научной и гуманитарной. Данная классификация представляет собой другой разрез профориентации.

Отдельный интерес представляют четверки психологических типов, особенно зеркально-активационная четверка. Она изучена достаточно хорошо, намного лучше других групп, и получила название «квадра». Далее описан классический вариант, принятый в соционике.

Все шестнадцать психологических типов объединяются в четыре квадраты. Квадраты обозначаются четырьмя буквами греческого алфавита:

#### **квадра $\alpha$ (альфа) —**

Дон Кихот — Дюма — Гюго — Робеспьер;

#### **квадра $\beta$ (бета) —**

Гамлет — Максим Горький — Жуков — Есенин;

#### **квадра $\gamma$ (гамма) —**

Джек Лондон — Наполеон — Драйзер — Бальзак;

#### **квадра $\delta$ (дельта) —**

Штирлиц — Достоевский — Гексли — Габен.

Участников группы связывают между собой дуальные, активационные и зеркальные отношения (табл. 1).



Психологи определили, что каждая из квадр имеет свою философию, свою систему ценностей, свою линию поведения (табл. 2).

Зная, к какой квадре принадлежит человек, можно определить его стиль поведения и жизненные ценности. В квадре всегда присутствуют отношения: дуальные, активации, зеркальные и тождественные. Таким образом, квадра — это четверка людей, которые лучше всего взаимодействуют в работе, дружбе, семейных отношениях.

Хотя все квадры представляют собой одинаковую организационную конструкцию, но психологические типы входят в них разные, поэтому и квадры психологически и поведением отличаются друг от друга

**Квадра  $\alpha$  (альфа)** (Дон Кихот, Дюма, Гюго, Робеспьер). Мир воспринимается как нечто целостное, упорядоченное и гармоничное. Представители этой ква-

дры несколько оторваны от реального мира и поэтому плохо приспособлены к реальной жизни. Но они прирожденные теоретики, создатели и разработчики великолепных идей, систем знаний. Они стремятся изменить несовершенный существующий мир, но не идут дальше идеи, не занимаются ее реализацией. Это революционеры-теоретики.

**Квадра  $\beta$  (бета)** (Гамлет, Максим Горький, Жуков, Есенин). В этой квадре простая рабочая атмосфера. Мир воспринимается с некоторой долей безысходности. Наличие представителей этой квадры на вершине власти характерно для деспотических, жестко централизованных режимов, при которых человек подавляется всем имеющимся арсеналом средств и методов. Такая же атмосфера культивируется и в рамках отдельного предприятия. Квадра  $\beta$  воплощает и реализует идеи квадры  $\alpha$ , но берет из них лишь очень малую часть.

**Таблица 2.** Философия и ценности квадр

Квадра	Характеристика	Главная ценность	Императив (основной принцип) общения
$\alpha$	Эйфористы	Наслаждение	Независимость
$\beta$	Организаторы	Иерархия	Строгость
$\gamma$	Активисты	Борьба	Конкурентность
$\delta$	Гуманисты	Согласие	Доброжелательность

**Квадра  $\gamma$  (гамма)** (Джек Лондон, Драйзер, Наполеон, Бальзак). Про нее говорят, что это квадра «бури и натиска». Активная деятельность, волевой напор способствуют практическому переосмыслению и более полному воплощению идей и замыслов. При реализации целей обнаруживается огромная пробивная сила, и в то же время активные действия постоянно сопровождаются анализом и переосмысливанием полученных результатов. Здесь могут просчитать деловую выгоду, оценить эффективность и, если надо, сделать очередной маневр для их увеличения. Эта квадра встряхивает инертное общество, критикует негативные последствия деятельности квадры  $\delta$  и часто возвращается к идеям квадры  $\alpha$ , но на более прагматическом уровне.

**Квадра  $\delta$  (дельта)** (Штирлиц, Достоевский, Гексли, Габен). Человеческие ценности в этой квадре стоят на первом месте. Гуманизм, альтруизм и дружелюбие — главные мотивы деятельности этой квадры. Мир воспринимается этой квадратой как сфера преобразований ради человека. Это прагматики, а не мечтатели. Они реализуют свои идеи, идут дальше своих предшественников, поскольку в практической деятельности используют все, даже малейшие, скрытые до поры, резервы и возможности. Иными словами, квадра  $\delta$  продолжает на-

чатое квадратой  $\alpha$  и доводит это до совершенства. Идеи и их практическое воплощение формируют мировоззрение коллектива.

Таким образом, зная, какая квадра возглавляет то или иное дело, можно достаточно точно предсказать, какими методами она будет действовать и к каким результатам может прийти.

Так интерпретируют философию и ценности квадр психологи-соционики. Гипотеза интересная и смотрится красиво. Вопрос в том, насколько она реальна.

Рассмотрим деятельность квадр с учетом предложенной классификации. Прежде всего, необходимо привести обозначения квадр в соответствии с рисунком 2. Как отмечалось выше, предложенная классификация больше соответствует условиям рынка и постиндустриальному укладу. В соответствии с этим обозначения квадр изменятся незначительно. Кроме того, при нерадикальном изменении общепринятой теории, не имеет смысла полностью менять обозначения. Обозначения квадр  $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\gamma$ ,  $\delta$  достаточно удобны, прижились и нет смысла от них отказываться. Но некоторые изменения следует провести.

Зная, какая квадра возглавляет то или иное дело, можно достаточно точно предсказать, какими методами она будет действовать и к каким результатам может прийти

---

**Таблица 3.** Резиденты предприятия в квадрах

Квадра	Резиденты			
	Собственники	Менеджеры	Специалисты	Работники
α	Наполеон	Джек	Бальзак	Драйзер
β	Жуков	Гамлет	Максим	Есенин
γ	Дон Кихот	Гюго	Дюма	Робеспьер
δ	Гексли	Штирлиц	Габен	Достоевский

Рассмотрим также ориентацию квадр на сферы деятельности. Она в значительной степени определяется ориентацией лидеров-экстравертов каждой квадры, например, для квадры β – это Жуков, Гамлет.

**Квадра α** — Наполеон, Джек, Бальзак, Драйзер. По классической соционике — квадра γ. По схеме рис. 2 — это квадра α. Ориентация — социально-научная. Лучший вариант сферы деятельности — предпринимательство, фондовый рынок, биржевая деятельность.

**Квадра β** — Жуков, Гамлет, Есенин, Максим. Ее обозначение не меняется. Ориентация — производственно-гуманитарная. Лучший вариант сферы деятельности — производство, силовые структуры, государственное управление.

**Квадра γ** — Дон-Кихот, Дюма, Гюго, Робеспьер. По классической соционике — квадра α. По схеме рис. 2 — это квадра γ. Ориентация — научно-социальная. Лучший вариант сферы деятельности — научная деятельность, коммерция, инновации.

**Квадра δ** — Гексли, Штирлиц, Достоевский, Габен. Ее обозначение не меняется. Ориентация — гуманитарно-производственная. Лучший вариант сферы деятельности — деятельность в сфере услуг, образование, СМИ.

Кроме того обращает внимание то, что в каждой квадре имеются представители всех групп резидентов предприятия (собственники, менеджеры, специалисты, работники). Это представлено в таблице 3.

Из таблицы видно, что сплоченность квадр, удобство и результативность работы в них обеспечивается рациональным распределением ролей.

Правильный подбор коллектива с учетом соционических характеристик людей помогает повысить эффективность деятельности этих коллективов, комфорт и результативность работы членов этих коллективов.

