

Как создать комфорт в общении на работе и в семье

Часть 1. Тройки и четверки: климат в элементарных группах

Саратовкин В.Д.

Христо О.В.

Ключевые слова: диада, триада, тетрада, дистанции, биосоциальный климат, потенциал консолидации, статика динамика, феномен, социометр.

Введение

Данная часть исследований направлена на выявление закономерностей результатов от введения третьего и четвертого партнера в пару с известными соционическими отношениями. Тройка (далее триада) символизирует и реализует перемены, а четверка (далее тетрада) – адепт стабильности. Выявляя триаду, при введении четвертого легче прогнозировать поведение тетрады в целом, а внутри нее - четырех триад и шести диад. Тема актуальна

- при формировании эффективных рабочих отношений в коллективе;
- а, также, при управлении вечной, неизбывной проблемой человечества: взаимодействием в системе родители – дети.

В рабочих коллективах актуальные тройки выявляются путем опроса сотрудников: «Назовите 2-4-х Ваших сотрудников, с которыми вы общаетесь в процессе работы наиболее интенсивно и по наиболее важным вопросам».

Службы персонала организаций сталкиваются с проблемой слабой согласованности специалистов близких по уровню профессионализма, но слабо совместимых по биосоциальным признакам. И, наоборот, группа, собираемая из «совместимых» социотипов, может оказаться несовместимой по интеллекту, квалификации, компетентности, да и просто по жизненным ценностям и культурам,

Теоретики соционики, раскрывающие мир групповых отношений, перешли сразу от парных (далее диадных) отношений к отношениям тетрадным. Это полезно для причисления человека к какому-то классу групп. Но они коснулись триад лишь вскользь. Но дальнейшее развитие соционики затормозилось, сконцентрировалось на типологии личности. Соционика не получала достаточной обратной связи – моделей, фактов и статистики в работе троек, четверок и более крупных групп. Мы попытались заполнить этот пробел.

Существующие подходы к групповой работе

Э. Мэйо (Elton Mayo) [1] исследовал групповую деятельность на примере производственных коллективов и вывел доктрину: «Важнейшими элементами системы человеческих отношений являются:

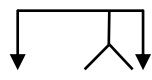
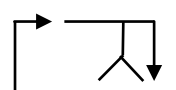
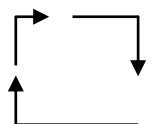
1. система взаимных связей и информации,
2. система бесед-исповедей с рабочими,
3. участие в принятии решений,
4. организация неформальных групп и управление ими».



Основополагающими инструментами соционики выступают первый и четвертый аспекты Мэйо – система связей, информации и деятельность неформальных групп.

В соционике описания групповых свойств касались, в основном, тетрад. Материалов о триадах мало. В. Гуленко [3,4] предложил универсальный подход к разделению ролей в триаде. Двум участникам, согласно принципу единства противоположностей, выдаются статические роли этих противоположностей – Лидер и Ведомый (дополняемость), либо взаимная конкуренция, вытеснение. Все это укладывается в категории тезис - антитезис. Третьему участнику выдается динамическая роль – Связника (синтез). Его задача – координировать, согласовывать усилия первых двух партнеров. Гуленко описал три примера триад. Мы изобразим их на примере Искателя - ИЛЭ с использованием символов – стрелок, которые мы предложили в работе [10].

Примечание. В первой строке таблицы в картине образов типов и интертипных отношений указаны названия четырех базовых признаков Юнга, занимающих 4 угла квадрата: Интуиция, Логика, Сенсорика, Этика. В дальнейших образах мы эти признаки будем подразумевать, но не показывать.

Названия групп	Комплект отношений	Состав типов в группе на основе Искателя	Образы триад
«мозгового штурма»	Зеркало, Квазитождество, Полная противоположность	Искатель, Критик, Предприниматель	<p>Интуиция Логика</p>  <p>Этика Сенсорика</p>
«двух соседних установок на вид деятельности»	Ревизор, Заказчик, Полная противоположность	Искатель, Критик, Наставник	
«социального заказа»	Заказчик, Подзаказный, Суперэго	Искатель, Политик, Наставник	

В. Мегедь [6] раскрыла свойства двух триад, назвав их целевыми (ДО-ПЗ-ПР) и (ДО-ЗА-РЕ).

Названия групп	Комплект отношений	Состав типов в группе на основе Искателя	Образы триад
Мобильная целевая триада	Дополнение, Подзаказный, Подревизный	Искатель, Посредник, Наставник	
Стабильная целевая триада	Дополнение, Заказчик, Ревизор	Искатель, Посредник, Гуманист	

Всего этими авторами описаны 5 триадных групп. Мы рассмотрим все возможные варианты, исходя из модели биологически обусловленной шкалы «притяжение – отталкивание» на нейтральной дистанции [9,10].

Построение триадных систем

За основу взяты результаты наших предыдущих исследований. Здесь **Потенциал Консолидации** группы мы обозначим аббревиатурой **ПК**, что для диады идентично **R (Relation)**.

Варианты триадных групп собраны в таблицах 1 и 2. Цифры в клетках соответствуют ПК диад. ПК триады вычислялись как среднее значение трех его парных составляющих. Триады пронумерованы в порядке убывания ПК.

Таблица 1

35 триад и их потенциалы консолидации

№№ триад	Диад-ное ядро	ДО	АК	МИ	ПД	ПЗ	ЗА	ПП	КТ	ЗЕ	ДЕ	РО	ПР	РЕ	СЭ	КФ	ПК
1	ДО*	8	7							-2							4,3
2	ДО**	8		6							-3						3,7
3	ДО*	8			5							-4					3,0
4	АК		7	6									-5				2,7
5	АК		7			4					-3						2,7
6	ДО*	8				4							-5				2,3
7	МИ			6			3			-2							2,3
8	ПД				5	4				-2							2,3
9	АК		7		5									-6			2,0
10	АК		7				3					-4					2,0
11	ДО*	8					3							-6			1,7
12	МИ			6	5										-7		1,3
13	МИ*			6				2				-4					1,3
14	ПД*				5			2			-3						1,3
15	ДО*	8						2							-7		1,0
16	МИ			6		4										-8	0,7
17	АК		7					2								-8	0,3
18	ДО*	8							1							-8	0,3
19	АК*		7						1						-7		0,3
20	МИ			6					1					-6			0,3
21	ПД				5				1				-5				0,3
22	ПЗ*					4			1			-4					0,3
23	ЗА						3		1		-3						0,3
24	ПП*							2	1	-2							0,3
25	ПД				5		3									-8	0,0
26	ПЗ*					4	3								-7		0,0
27	ПЗ					4		2						-6			0,0
28	ЗА*						3	2					-5				0,0
29	ЗЕ**									-2	-3			-6			-3,7
30	ЗЕ**									-2		-4	-5				-3,7
31	ДЕ*										-3	-4			-7		-4,7
32	ДЕ**										-3		-5			-8	-5,3
33	ЗЕ**									-2					-7	-8	-5,7
34	РО**											-4		-6		-8	-6,0
35	ПР*												-5	-6	-7		-6,0

Примечания: Значком * отмечены триады, которые при добавлении четвертого участника, не увеличивающего числа отношений, дает группы, чьи свойства описаны в литературе [3,4,5,6,7,8,11].

Значком ** отмечены триады, описываемые нами ниже на основании их ярких проявлений.



Всего получается 51 вариант. Из них 35 триад основаны на трех разных отношениях. Есть еще 16 триад, основанных тоже на трех отношениях, но одно из них – отношение тождества.

В первую очередь обращают на себя внимание крайние группы в строках таблицы 1 – верхние (расслабления, релаксации) и нижние (напряжения, мобилизации). Там мы обнаруживаем аномальное распределение потенциалов консолидации триад. Выделения групп №№ 1 – 5 и, особенно 29 – 35, бросаются в глаза, если изобразить данные на рисунке 1.

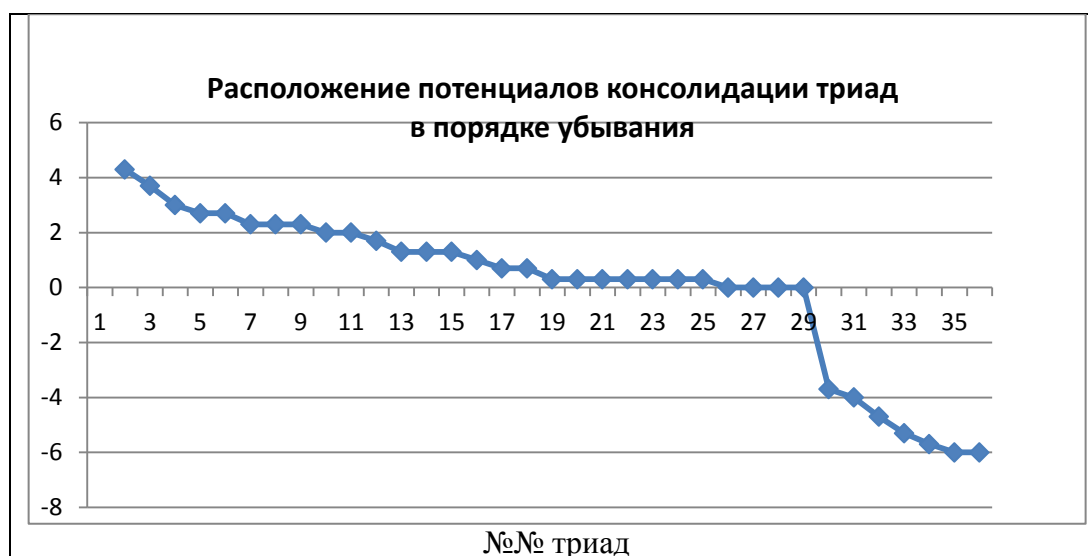


Рис. 1. Иллюстрация выделения крайних групп с максимальными наборами притягательных и отталкивающих отношений.

Левая пятерка из них под номерами 1 - 5, где ПК = 2,7 и больше, отличается легкостью общения на минимальных комфортных дистанциях. Эти группы эффективны при монотонной, не творческой работы, для отдыха. Их можно назвать «теплыми компаниями». Участники могут спокойно работать в физически стесненных условиях – в малых помещениях, в кабинах экипажей, не утомляясь от общения. В обычной рабочей обстановке такая группа склонна расслабляться. Если в нее попадает четвертый «подогреватель», то образуется перегретая «группа чаепития», для которой комфорт общения может стать более важным, чем азарт энергичной личной работы. Если обнаруживаются признаки повторяющегося дискомфорта члена такой группы от обстановки длительного общения с внешней средой, то это может свидетельствовать о появлении социозависимости. Менеджеру по персоналу организации желательно принять какие-то меры профилактики и терапии от такой зависимости.

Правая семерка рисунка 1 под номерами 29 - 35, где ПК = (-3,7) и меньше, это группы максимально отдаленных социобиологических дистанций. Длительное нахождение в таком тесном информационном и физическом пространстве подрывает энергетику участников. Оно свидетельствует либо об управленческой ошибке при формировании рабочего коллектива, либо о преднамеренном и изошренном воздействии на заключенных в тюремной камере с целью разрушения личностей. В то же время, эта семерка вариантов пригодна для кратковременной и напряженной работы, например, проектной. Наиболее эффективные области применения таких групп, несущих в себе большой потенциал реализации, мы рассмотрим ниже.

Картина объясняется сравнительно просто. В группах №№ 1 - 28 на два притягательных отношения будет приходиться только одно отталкивающее. На двух статиков приходится один динамик, либо на двух динамиков – один статик. Этот третий всегда будет находиться в притягательных отношениях с обоими из пары взаимного отталкивания. Он займет лидерскую позицию, вытеснив кого-то на периферию, в правую половину отталкивающих отношений таблицы 1. Например, к паре ЭНТУЗИАСТ - ЛИРИК (отношения РЕ) присоединился ИСКАТЕЛЬ. Он добавил два «теплых» отношений АК и МИ. Вот почему всюду климат получается плюсовой или, в крайнем случае, нейтральный.

Примечание: Совпадение – несовпадение по признакам статика- динамика *процесс выявлять по совпадению или несовпадению верностей любого из четырех базовых признаков Юнга.* Если, например, у обоих партнеров в ментальном блоке сенсорика экстравертна, то отношения отталкивающие (у ИСКАТЕЛЯ с ХРАНИТЕЛЕМ конфликтные). Если у второго сенсорика интравертна, то отношения притягательные (у ИСКАТЕЛЯ с ПОСРЕДНИКОМ дуальные).

Триады №№ 29 – 35 группируются в кластер, где **все трое участников** оказываются в условиях совпадений по признакам статика – динамика. Это гремучие смеси отталкивающих отношений, целительные в малых дозах общения, но ядовитые в больших.

Триады, включающие тождественные отношения

16 триад, содержащие тождественные отношения, выделены в отдельную группу. Такие ситуации актуальны, в первую очередь, для семей с детьми.

Таблица 2

16 триад на основе тождественных отношений

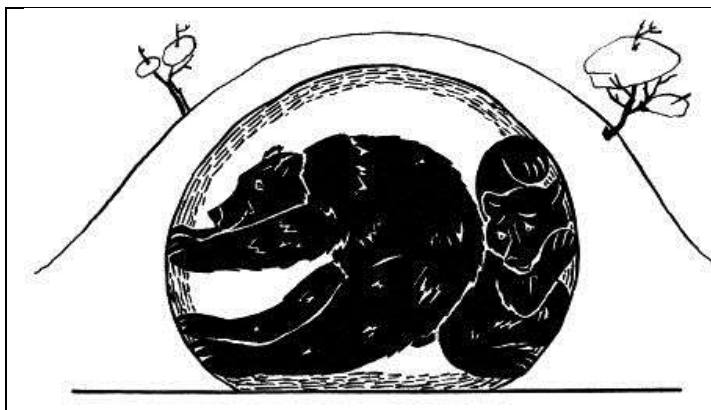
№ триады	ДО	АК,	МИ	ПД	ПЗ	ЗА	ПП	КТ	ТО	ЗЕ	ДЕ	РО	ПР	РЕ	СЭ	КФ	ПК
36	16								-1								5,0
37		14							-1								4,3
38			12						-1								3,7
39				10					-1								3,0
40					8				-1								2,3
41						6			-1								1,7
42							4		-1								1,0
43								2	-1								0,3
44									-3								-1,0
45									-1	-4							-1,7
46									-1		-6						-2,3
47									-1			-8					-3,0
48									-1				-10				-3,7
49									-1					-12			-4,3
50									-1						-14		-5,0
51									-1							-16	-5,7

Номера групп здесь продолжают нумерацию таблицы 1. В этом случае вклад отношения третьего члена с тождественными типами удвоен. Например, $ПК = (8 * 2 - 1) / 3 =$

$(16 - 1) = 5,0$ для триады ДО-ДО-ТО. В чем особенности таких триад? Как видно в верхней части таблицы 2 (№№ 36 – 43), на одно отталкивающее отношение (ТО) приходится по два притягательных. Но у триад №№ 44 – 51 все три отношения отталкивающие, как и во всех «минусовых» триадах.

Пара тождественных типов необычайно эффективна на этапе обучения партнера. В то же время оба участника имеют тенденцию воспринимать картину мира крайне узко, подобно видению одним глазом. В этих триадах сочетаются два феномена.

Первый феномен: конкуренция внутри тождественной пары за сферу влияния.



Наблюдается эффект «две медведицы в одной берлоге», или «две хозяйки на одной кухне». Один из них обычно вытесняет второго из части общего пространства, занимает доминирующую позицию. Приходится специально разделять как области деятельности, так и области влияния на третьего участника, чтобы они не пересеклись.

Пример. Консультируя страховую компанию, мы обнаружили, что директор компании и все трое(!) ее заместители – оказались ЭНТУЗИАСТАМИ, эмоциональными лидерами. Это же готовый набор топлива для эмоционального выгорания! На вопрос: «Как Вы себя чувствуете, тесно общаясь с этими коллегами?» последовал ответ: «Меня уже два раза увозили в карете скорой помощи. А как Вы догадались спросить о моем самочувствии?». Решение было найдено быстро и с выгодой для всех. Заместителя были переведены на руководство отделениями в разные концы города. Проблемы со здоровьем у всех растворились.

Второй феномен: Сращивание двух тождественных личностей по типу «сиамских близнецов» (Таблица 3). Происходит гипертрофированное усиление, удвоение одинакового по форме воздействия партнеров этой пары на третьего участника.

Таблица 3

Проявления сверх-акцентуаций в триадах на основе тождества

Кто третий партнер для нас	Сверх-акцентуация мотивов воздействия тождественной пары на третьего
ДО	Пеленание, колыбельная
АК	Затянутый такт дезактивации
МИ	Стремление к освобождению
ПД	Текучка заедает
ЗА	Глухо, «как в танке»
ПЗ	От недообщения к недоздоровью
ПП	Безнадежный скепсис
КТ	Вечное метание
ТО	Скука от пресыщения
ЗЕ	Топтание на месте без действия
ДЕ	Вытеснение творческого подхода
РО	Вытеснение базовых ценностей
РЕ	Удушающий порядок
ПР	Контрревизия
СЭ	Скандальный сериал
КФ	Вечно виноватый

К таким удвоенным воздействиям можно добавить приставку «супер» или «сверх». Пара тождественных участников закичивается на давлении общими типальными преимуществами на третьего. Этот третий испытывает утомление от однообразия нагрузки, излишнюю акцентуацию на конструктивных или деструктивных мотивах.

Наиболее ярко проявляется избыточная акцентуация на верхних и нижних строках таблицы 2: в форме суперопеки (на основе отношений ДО, АК, МИ), либо суперкритики (на основе КФ, СЭ, РЕ). Проблемы удвоения воздействий на третьего возникают и в других вариантах

Особенно часто мы встречали тождественные отношения между первым ребенком и одним из родителей.

Варианты климатов в триадах на основе одного диадного ядра



Исследуем пространство коэффициентов консолидации триадных групп, основанных на всех типах диадных ядер. Для этого выделим из таблицы 1 и сравним между собой значения средних и пограничных значений их потенциалов консолидации. Для каждого ядра получается по 7 таких вариантов (см. столбцы таблицы). Например, ядро отношения дополнения порождает в семерку триад из следующего набора ПК:

Таблица 4

Варианты потенциалов консолидации на примере дуального ядра

№ триады	ДО	АК	МИ	ПД	ПЗ	ЗА	ПП	КТ	ЗЕ	ДЕ	РО	ПР	РЕ	СЭ	КФ	ПК
1	8	7							-2							4,3
2	8		6							-3						3,7
3	8			5							-4					3,0
8	8				4							-5				2,3
11	8					3							-6			1,7
15	8						2							-7		1,0
18	8							1							-8	0,3
Среднее значение ПК																2,4

Максимальное значение ПК равно 4,3; минимальное 0,3; среднее 2,4. Собрав все 14 вариантов триад в таблицу 5, получим полную картину пространства отношений в триадах. Очевидно, что введение в диаду партнера - представителя третьего социотипа - охлаждает «перегретый» и согревает «холодный» климат. Рисунок 2 наглядно иллюстрирует эту особенность таблицы.

Таблица 5

Диапазоны потенциалов консолидации триад

Диадное ядро ПК триад	ДО	АК	МИ	ПД	ПЗ-ЗА	ПП	КТ	ТО	ЗЕ	ДЕ	РО	ПР-РЕ	СЭ	КФ
ПК _{макс}	4,3	4,3	3,7	3,0	2,3	1,3	0,7	5,0	4,3	3,7	3,0	2,3	1,3	0,7
ПК _{средн}	2,4	2,0	1,8	1,5	1,1	0,6	0,3	-0,3	-0,6	-0,9	-1,1	-1,3	-2,0	-2,3
ПК _{мин}	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-5,7	-5,7	-5,7	-6,0	-6,0	-6,0	-6,0

На близких комфортных дистанциях диады (левая часть поля рисунка 2) этот третий охлаждает теплую обстановку, занимая более отдаленную дистанцию по отношению к одному из участников диадного ядра. Так, для дуальной пары ИСКАТЕЛЬ – ПОСРЕДНИК яркими представителями такого рода выступают типы УПРАВИТЕЛЬ или ГУМАНИСТ, вступающие в заказные, притягательные отношения с одним участником, и в ревизные, отталкивающие с другим.

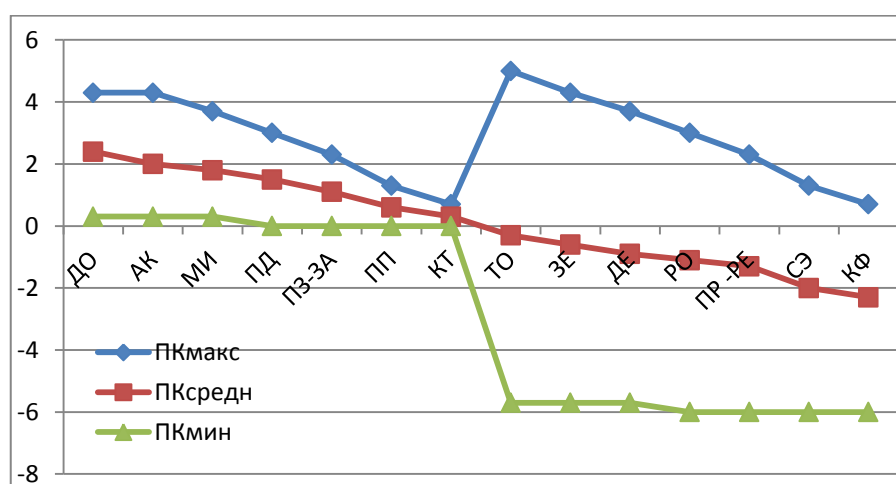


Рис. 2. Картина поля потенциалов консолидации триад

Для пар с притягательными отношениями в ядре малый диапазон ПК объясняется тем, что два участника в притягательной исходной диаде дуализированы по признакам **статика – динамика**. Третий участник обязательно будет по этим признакам совпадать с одним из них (отталкивающие отношения), и при этом не совпадать с другим (притягательные отношения). А в целом исходный климат будет охлаждаться лишь немного.

В средней части поля рисунка 2 (отношения ПП и КТ) третий участник совсем мало влияет на климат. Так, у пары ПП с приходом третьего микроклимат варьируется между 0,0 и 1,3. У пары ПП он вообще не меняется. В таблице 6 видны симметричные картины вокруг этих отношений. Такая симметрия вытекает из самой природы этих отношений. Для квазитожественной пары любой третий занимает **равно** притягательную и **равно** отталкивающую позицию. А изменение «средней температуры по палате» оказывается нулевым или близким к нулю. Для отношения полной противоположности видим почти ту же картину (с двумя исключениями - триадами №№ 27 и 28, где заказные и ревизные отношения присутствуют парами).

Таблица 6

Триады вокруг отношений полной противоположности и квазитождества

№ триады	Диадное ядро	ДО	АК	МИ	ПД	ПЗ	ЗА	ПП	КТ	ЗЕ	ДЕ	РО	ПР	РЕ	СЭ	КФ	ПК триады
14	ПД				5			2			-3						1,3
13	МИ			6				2				-4					1,3
28	ЗА						3	2					-5				0,0
27	ПЗ					4		2						-6			0,0
15	ДО	8						2							-7		1,0
17	АК		7					2								-8	0,3
24	ПП							2	1	-2							0,3
23	ЗА						3		1		-3						0,3
22	ПЗ					4			1			-4					0,3
21	ПД				5				1				-5				0,3
20	МИ			6					1					-6			0,3
19	АК		7						1						-7		0,3
18	ДО	8							1							-8	0,3

В случае диады отталкивающих отношений (правая часть поля рисунка 2) диапазон влияния третьего принципиально отличается. Здесь он намного шире. Для тождественной пары третий участник обеспечит самый большой спектр вариантов потенциалов консолидации – от 5 до (-6). Причина этого явления заключена уже в другом качестве влияния шкалы статика – динамика. Во всех отталкивающих парах признаки статика – динамика совпадают. У третьего участника триады этот признак либо не совпадает (двойная дуализация), либо совпадает (двойная конкуренция). В первом случае он добавляет двойного «тепла», а во втором – двойного «холода».

Так, для конфликтной диады статиков типа ИСКАТЕЛЬ – ХРАНИТЕЛЬ на роль «согревающего», консолидирующего центра выдвигается любой динамик. В отношении активационные и полной противоположности с участниками этой пары вступают ЭНТУЗИАСТ и КРИТИК. Варианты дополнение и квазитождество добавляют ПОСРЕДНИК и ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ. Миражные и подзаказные – ЛИРИК и НАСТАВНИК. Полудуальные и заказные – МАСТЕР и УПРАВИТЕЛЬ.

Но в той же паре ИСКАТЕЛЬ – ХРАНИТЕЛЬ обстановку еще больше охладит любой третий статик.



Трое в танце жизни

В ревизное и родственное окружение попадают соответственно ГУМАНИСТ и СОВЕТНИК. В суперэго и зеркальные - АНАЛИТИК и ПОЛИТИК. В деловые и подревизные - ИНСПЕКТОР и ЛИДЕР. В конфликтные и тождественные – те же ИСКАТЕЛЬ и ХРАНИТЕЛЬ. Во всех случаях тройного совпадения признаков нижний, «минусовой» уровень застывает на дне - отметке ПК = (-6).

Мы получили три стратегии управления триадой и самоуправления в ней еще на стадии введения в исходное диадное «гнездо» третьего участника рабочего коллектива или проявления социотипа подрастающего ребенка в семье.

1. «Теплое гнездо». Если исходная диада относится к «теплым», то климат в триаде будет относительно предсказуемым, по-прежнему «теплым» или, в крайнем случае, нейтральным. Стратегия здесь: максимально эксплуатировать ресурс относительно легкого общения, основанного на дополнениях нескольких признаков Юнга. Плюс воспользоваться эффектом дуализации по признаку шкалы статика – динамика с одним из пары. Выявляются области, где ведущие функции одного участника бессознательно, автоматически защищают ведомые функции другого. Риск, который надо учитывать, это расслабленность триады, «перегрев», чреватый нехваткой генерирования жизненно важных проблем и задач: «И так хорошо». В особенности это касается первых 5 строк таблицы 1, где комфортное общение грозит стать доминирующей ценностью в ущерб делу. Если же цели хорошо сформулированы, **проблемы превращены в возможности**, а за ними **в задачи и в сверхзадачи**, то такие группы могут совершать мощные, упреждающие прорывы еще на стадии слабых сигналов неблагополучия.

Пример. В составе совета директоров производственно-торговой компании оказалась тройка высокопрофессиональных и сплоченных между собой: ПОЛИТИК, ХРАНИТЕЛЬ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ (два статика и один динамик). Директор АНАЛИТИК (третий статик) никак не мог подобрать ключи управления группой. Они его просто не воспринимали. Подействовала рекомендация: руководителю сократить число и продолжительность совещаний до минимума. Сосредоточить свои усилия на внешних контактах с лицами своего уровня и информировать сотрудников о проблемах и возможностях рынка глазами директора. Активизировать их мотивацией ожидания от них высоких личных и командных результатов. Обмениваться информацией преимущественно через секретаря и по почте. Корректировка менеджмента через увеличение дистанций привела к успеху: компания через 3 года появилась на доске почета города.

2. «Нейтральное гнездо». Попытка включить третьего, как наиболее приемлемого для спокойной работы одного из пары с отношениями ПП и КТ, наталкивается на наибольшую неприемлемость этого третьего для второго партнера. Самыми проблемными выглядят триады №№ 15 и 17 для ПП – ядра, а, также, №№ 18 и 19 для КТ – ядра. Так, у пары ИСКАТЕЛЬ – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ (отношение квазитождества) третий - ПОСРЕДНИК, первому будет дуалом, а второму – конфликтантом. А для пары ИСКАТЕЛЬ – КРИТИК (отношение полной противоположности) у того же ПОСРЕДНИКА отношение с КРИТИКОМ будет суперэго. Поэтому таким парам, например, не рекомендуется затевать совместный бизнес, либо грамотно использовать это обстоятельство.

Пример. Супруги - психотерапевты ЛИРИК и СОВЕТНИК (отношения ПП), неоднократно пытались организовать семейное предприятие. Но, создавая команды, всякий раз терпели неудачу. Им никак не удавалось установить равновесные отношения с привлекаемыми сотрудниками. После размежевания каждый из супругов, к своему удивлению, стал весьма успешным и востребованным специалистом.

3. «Холодное гнездо». Если исходная диада «холодная», то надо овладевать более обширным набором стратегий. Если тройка попадает на «холодное дно», например, в вариантах ЗЕ-СЭ-КФ, ДЕ-РЕ-КФ и РО-РЕ-КФ, то следует принять меры разумной, эффективной автономизации членов группы. Каждый сосредоточивается на качестве индивидуальных продуктов при невмешательстве других. Группа же нацеливается на выходной самоконтроль качества общего продукта. В любом случае «холодным» семейным и бизнес - парам рекомендуется быть готовым к риску наиболее вероятных неожиданностей. Например, учиты-

вать, что в «холодной» двойке напряженные отношения стали привычными. Они с высокой вероятностью предрасположены к агрессивному восприятию чужака. Следовательно, надо в новых обстоятельствах еще больше трудолюбиво развивать деликатность и чувствительность к состоянию не только третьего партнера, но и друг друга. Работодателю при подключении нового сотрудника к «холодной» группе необходимо уделить особое внимание взаимной адаптации тройки с первых же дней работы с учетом природных законов взаимодействий в них. Самое красивым будет решение дать «переохлажденной» тройке очень сложную или очень срочную командную задачу. Если тройка выживет, то сотрудники могут стать творцами своих комфортных дистанций, умело передающими эстафетные палочки на границах бизнес – процессов. И друзьями по жизни. В случае резкого «потепления» целесообразна первая стратегия. Например, она полезна для случаев образования диадных ядер на основе отношений ЗЕ, ДЕ и РО (ЗЕ-ДО-АК, ДЕ-МИ-ДО, РО-ПД-ДО). Если же двойке повезет, и третьими появятся типы – целители, то общая участь облегчается даже в самых «отталкивающих» случаях.

Пример. В интеллигентной семье ИСКАТЕЛЬ (жена) – ХРАНИТЕЛЬ (муж) родились сын КРИТИК и дочь ПОСРЕДНИК. Между родителями отношения поначалу были очень напряженными. Муж безнадежно пытался наводить порядок, жена страдала от призывов пропалывать грядки на даче. Но по мере взросления детей стали проявлять себя их дуальные и активационные отношения с родителями. Супруги сосредоточились на взаимном развитии, безусловном поддержании друг друга, а не только детей. Отец вырастил из КРИТИКА финансиста международного класса, а мать выпустила в полет дочь ПОСРЕДНИКА, ставшей директором учебного центра для бизнесменов. Сами супруги выросли в ученых, признанных в широких научных и общественных кругах.

Функциональные группы

В соционической литературе выделено 35 вариантов групп, состоящих из 4-х участников. Из них описаны 15 групп, от которых теоретически ожидается яркое проявление себя на практике [3, 5, 6, 8]. Остальные - 20 групп не описаны. Но оказалось, что в реальной жизни образование четверок, красиво смоделированных теоретически, а, тем более, ограниченных тремя типами отношений – явление весьма редкое, и поэтому, мало актуальное.

А 51 вариант троек, включая ядра из тождественных типов, встречается сплошь да рядом. Каждый индивид группы представляет собой неповторимый «атом», который вступает во взаимодействие с другими, реализуя себя уже как личность. Триады, подобно химической сложной молекуле типа $Na - O - H$, живут по собственным законам, либо **становятся исходными зародышами** для более сложных молекул. В химии количество 4- атомных молекул исчезающее мало. Например, CrO_3 . Сложных молекул без тождественных, одинаковых атомов не встретишь. В человеческой жизни, например, семейной, четвертый участник формирует много новых вариантов биосоциальных «молекул». Социология микрогрупп в чем-то похожа на химию, но оказалась значительно сложнее, чем химия. Потому что индивид – социотип обладает способностью эффективно взаимодействовать одновременно с большим количеством партнеров (известный оптимум 7 ± 2), а атом ограничен своей валентностью (единственный элемент с максимальной валентностью +6 это сера).

Можно ли еще как-то классифицировать 35 наших групп - триад с пользой для дела, кроме того, что мы делали выше? Для одной из классификаций воспользуемся подходом Г. Рейнина [7, 8]. Он ввел понятие однородных, или гомогенных тетрадных групп численностью 15. В них «все элементы находятся в одинаковой интертипной ситуации, представленной набором из трех симметричных отношений. В неоднородных группах имеются пять видов отношений, а в однородных – только три» [8, с. 172, 175]. Остальные 20 групп, в которых есть заказные и / или ревизные отношения, он отнес к подклассу негомогенных.

Чтобы придать таким формализованным различиям прагматический, функциональный смысл, целесообразно назвать группы гомогенные **группами стабильности**, а негомогенные – **группами мобильности**. Действительно, в соционике принято называть отношения ревизные и заказные отношениями социального прогресса. Неравновесные отношения, все-

гда инициируют изменения, в отличие от равновесных. Внутренней пружиной изменений выступает мотивация к изменению в состоянии дискомфорта из-за ощущения неравноправия, неравноценности между партнерами.

В группах стабильности позиции всех типов склонны гармонизироваться, выравняться. Среди них немного тетрадных групп: только один тип из 16 закрывает последнюю нишу четверки без увеличения числа отношений, Добавление такого четвертого участника делает группу еще более устойчивой, но менее результативной. Она начинает работать сама на себя. Возникает замкнутый контур, в котором нет явно выраженной главной производственной функции и сфокусированного лидерства. Лидерство получается либо ситуативным, либо рассеянным, либо эстафетным. Такие группы конкурентоспособны на зрелых, поздних этапах развития организаций и коллектива в них. Ценности экспансии, инновационных прорывов уходят на задний план на фоне ценностей стабильности и отлаженности.

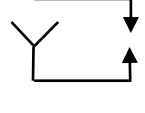
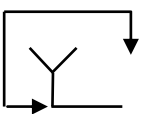
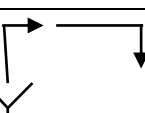
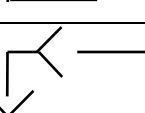
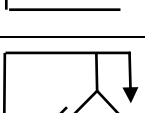
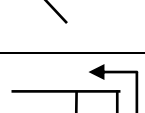
Составы проявивших себя триад

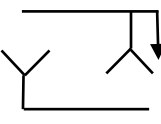
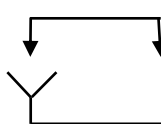
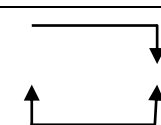
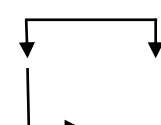
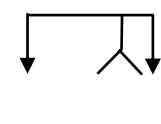
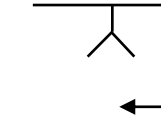
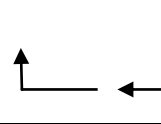
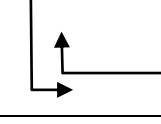
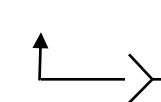
Мы собрали 15 описанных в литературе триадных и рождаемых ими тетрадных групп в таблицу 7. Триадные ядра ранжированы по убыванию потенциалов консолидации, а, следовательно, по возрастанию требований к координации и оптимизации дистанционирования в каждой социальной «молекуле».

Триада может формироваться вокруг любого из 16 социотипов и получать свои варианты уникальных предназначений. Поэтому удобно группы триад, содержащие в себе одинаковые наборы отношений, назвать кластерами.

Таблица 7

Триады - ядра известных тетрад

№№ триад По табл. 1	Название триадных и тетрадных групп	Примечания: Роли участников, признаки группирования	Набор отношений в триаде	ПК исходной триады	Образы триад на примере ИЛЭ
1	Квадра (диалектическая группа)	1 - "Весна" 2 - "Лето" 3. - "Осень" 4. - "Зима"	ДО-АК-ЗЕ	4,3	
3	Квадрат (группа релаксации)		ДО-ПД-РО	3,0	
6	Мобильная целевая триада	Заказчик, Исполнитель, Контролер	ДО-ПЗ-ПР	2,3	
11	Стабильная целевая триада	Лидер (Родитель) Сотрудничающий (Взрослый) Ведомый (Ребенок)	ДО-ЗА-РЕ	1,7	
13	Группа здоровья	Инициатор, Вдохновитель, Эксперт	МИ-ПП-РО	1,3	
14	Группа единства стилей суждения	Конструктор, Реструктор, Блуститель, Дипломат	ПД-ПП-ДЕ	1,3	

15	Группа блокировки, погашения		ДО-ПП-СЭ	1,0	
18	Группа потенциальных конфликтных диад [7]		ДО-КТ-КФ	0,3	
19	Группа мобилизации		АК-КТ-СЭ	0,3	
22	Мотивационная группа	Статус, Благополучие, Уникальность, Самодостаточность	ПЗ-КТ-РО	0,3	
24	Клуб единства социальных установок	Исследователи, Управленцы, Социалы, Гуманитарии	ПП-КТ-ЗЕ	0,3	
28	Группа соседства социальных установок		ЗА-ПП-ПР	0,0	
26	Кольцо заказа	Заказчики, Подзаказные	ЗА-ПЗ-СЭ	0,0	
31	Букет болезней	Гибкие, Напористые, Уравновешенные, Чувствительные	ДЕ-РО-СЭ	- 4,7	
35	Группа казни		ПР-РЕ-СЭ	- 6,0	

Еще шесть кластеров ярких триад

Есть ли еще кластеры триад с яркими проявлениями кроме тех, которые были описаны в литературе? Мы выделили 6 таких кластеров, которые опишем ниже. Остальные триады можно также описать, если ими основательно заняться и набрать статистику их проявлений на практике.

В примерах, по традиции, возьмем группы вокруг ИСКАТЕЛЬ. Во всех случаях мы имеем в виду, что представители типов не обязательно являются рядовыми исполнителями ролей в группе, но могут играть решающую роль в своем коллективе и при этом реализуют себя с опорой на свои четыре природные энергосберегающие функции: 1, 2, (-1), (-2).

Одна триада выделилась в «теплой» области и пять – в «холодной». Теплая группа обеспечивает внутреннюю обстановку уюта, удобна в повторяющейся, однообразной работе и, обычно, универсальна.

«Холодные» группы отличаются от «теплых» более высокой специализацией и полезны нацеленностью на работу с внешней средой за счет сокращения интенсивности внутреннего взаимодействия. В такой группе возникает конкуренция двух или всех трех участников

на одном из одновертных признаков. Для кого-то из них это первая функция, для кого-то вторая. **Здесь находится главная производственная функция тройки.** При этом важно, что партнеры, находящиеся в родственных, ревизных или в деловых отношениях, отличаются разными знаками функции. Этим они дополняют друг друга в расширительных / сужающих аспектах. Такие группы очень сильны как временные в проектной деятельности. Но если и знаки одновертных функций совпадают (сочетание ЗЕ, СЭ, КФ), то такая группа склонна впасть в ступор. Каждая из групп имеет по два варианта.

1. Теплая «группа творчества» ДО-МИ-ДЕ

Потенциал консолидации тройки творчества ПК = 3,7. Творчество это всегда импульс в будущее. Два участника своими вторыми, творческими функциями оккупируют общий угол – один из базовых признаков Юнга, причем одинаковой вертности. Это обеспечило взаимную конкуренцию. Один из сотворцов берет на себя функцию расширительного толкования творчества (знак функции «Минус»), а второй – концентрированного толкования (знак функции «Плюс»). Третий партнер берет на себя функцию реализатора и, одновременно создателя комфорта, ощущения защищенности. Это прекрасное сочетание для постоянно действующей рабочей группы на первом этапе проекта и при рождении нового бизнеса. Группа может кочевать от заказчика к заказчику как стабильный консультационно – внедренческий коллектив. Каждый из участников реализует себя, выполняя естественную, энергосберегающую функцию соратника в творчестве, дополняющего, либо вдохновителя – генератора миражной мечты в зависимости от целей и задач группы. для пары ИСКАТЕЛЬ – ПОСРЕДНИК существуют два варианта:

№ группы	ИЛЭ – СЭИ – СЛЭ	ИЛЭ – СЭИ – ИЭИ
2		

Первый вариант: ИСКАТЕЛЬ – ПОСРЕДНИК - ЛИДЕР. Общим углом двоих выступает интровертная, **системная логика.** ИСКАТЕЛЬ и ЛИДЕР исполняют роли творцов – разведчиков информации. ИСКАТЕЛЬ берет на себя ответственность за расширительное толкование, выстраивая целое поселение мыслительных предложений – конструкций, ориентированных на скачок в будущее. Например, рекламные идеи. ЛИДЕР сравнивает и выбирает конкретные варианты для внедрения. Третий, ПОСРЕДНИК, берет на себя миссию маркетинга, выявления потребительской ценности рождаемого товара/услуги. Он нацеливает ЛИДЕРА на организацию прорывов в жесткой конкурентной среде.

Пример. В фирму «СЕРВИС-5!», руководимую «Лидером» был введен новый сотрудник – рекламист социотипа «Искатель». Он быстро разобрался в ситуации с продажами сервисных услуг. Предложил разместить в газетах и иных носителях рекламный лозунг, в котором использовал название фирмы:

*Копиры большие и маленькие,
Новенькие и старенькие
Починить, купить, продать
Вам поможет «СЕРВИС-5!»*

«Лидер» немедленно организовал максимально широкое распространение информации, а его заместитель «Посредник» сосредоточился на телефонных продажах. Фирма совершила прорыв на рынке.

Второй вариант: ИСКАТЕЛЬ – ПОСРЕДНИК - ЛИРИК. Общее творческое начало, удел ПОСРЕДНИКА и ЛИРИКА – **эмоция.** Пара побуждает ИСКАТЕЛЯ сосредоточиться на рождении сильной идеи в быстро растущей отрасли будущего, 6-го технологического уклада – экономики впечатлений. ПОСРЕДНИК берет на себя миссию продвижения идей,

выбранных с помощью ЛИРИКА, потенциальным потребителям, преимущественно уже лояльным. У ЛИРИКА возможна и другая миссия: внутренняя работа, управление персоналом.

Теперь добавим четвертого участника, не увеличивающего числа отношений. Приведем все варианты четверок социума, рождаемые такой тройкой.



- а) ИСКАТЕЛЬ – ПОСРЕДНИК – ЛИДЕР - ЛИРИК. Объединяются представители 1 и 2 квадр. Они наиболее приспособлены к работе на 1 – 2 этапах развития организации (зарождение – **выживание** – прорыв в условиях давления внешних обстоятельств). Такие связи удобны в малом бизнесе.
- б) НАСТАВНИК – ИНСПЕКТОР – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ - ХРАНИТЕЛЬ. Объединяются представители 2 и 3 квадр. Они наиболее пригодны к работе на 2 – 3 этапах развития организации (масштабирование, клонирование эффективных технологий, подразделений – **процветание**). Выход на средний бизнес.
- с) ПОЛИТИК – КРИТИК – СОВЕТНИК - МАСТЕР. Объединяются представители 3 и 4 квадр. Они наиболее эффективны при работе на 3 – 4 этапах развития организации (стандартизация, минимум изменений, вытеснение конкурентов, **монополизация**) Характерно для крупного бизнеса, государственных структур.
- д) ЭНТУЗИАСТ – АНАЛИТИК – УПРАВИТЕЛЬ - ГУМАНИСТ. Объединяются представители 1 и 4 квадр. Они наиболее полезны при работе на 4 этапе развития организации с переходом на первый этап на качественно новой основе (реновация, демонополизация, преобразование отмирающего под мощным давлением внутренних обстоятельств, **зарождение нового**). В бизнесе это может быть отпочкование дочерних юридических лиц, более мобильных и легко адаптирующихся в условиях новых рисков. Или, как вариант, полное преобразование системы управления: горизонтальные или сетевые подразделения, виртуальные офисы, привлечение фрилансеров и т.д. Примеры таких динамичных компаний: «ЗМ» [2], «IBM».

2. Холодная группа «Триада творческой концентрации» ЗЕ-ДЕ-РЕ.

Для двоих участников главная производственная функция тройки находится в общем творческом углу. В нем концентрируются вторые функции, отвечающие за творческое начало. Потенциал консолидации (- 3,7). Группа сильна на начальном этапе проекта. Здесь два варианта для пары ИСКАТЕЛЬ – АНАЛИТИК:

№ группы	ИЛЭ – ЛИИ - ЭИИ	ИЛЭ – ЛИИ - СЛЭ
29		

Первый вариант: ИСКАТЕЛЬ-АНАЛИТИК-ГУМАНИСТ. Общим углом, а для АНАЛИТИКА и ГУМАНИСТА творческим выступает интуиция возможности. Эта пара сильна в переборе и упорядочении массы вариантов, рождаемых ИСКАТЕЛЕМ как из рога изобилия. ИСКАТЕЛЬ в паре с АНАЛИТИКОМ силен, например, в кратковременных проектах в науке и в финансовой аналитике.

Второй вариант: ИСКАТЕЛЬ-АНАЛИТИК-ЛИДЕР. Вся тройка сосредоточена на системной логике. ИСКАТЕЛЬ и АНАЛИТИК конкурируют в области многовариантности решений. В свою очередь, ИНСПЕКТОР - «Однокоренник» АНАЛИТИКА - берет на себя организацию внедрения самого надежного варианта. Медленно, но непреклонно.

3. Холодная группа «Триада завершающей концентрации» ЗЕ-РО-ПР

Здесь тоже возникает конкуренция всех троих на одной одновертной функции. Но для двоих из них это родственный угол, где концентрируются и конкурируют первые функции, отвечающие за конечный результат. Потенциал консолидации (-3,7). Группа сильна на завершающем этапе проекта. Здесь также два варианта для пары ИСКАТЕЛЬ – АНАЛИТИК:

№ группы	ИЛЭ – ЛИИ - ИЭЭ	ИЛЭ – ЛИИ - ЛСИ
30		

Первый вариант: ИСКАТЕЛЬ – АНАЛИТИК - СОВЕТНИК. Общим углом конкурентного сотрудничества оказалась интуиция возможности. Двое из них, АНАЛИТИК и ИСКАТЕЛЬ концентрируются на сужающемся наборе возможных вариантов, отбрасывая «чужое» и лишнее. СОВЕТНИК собирает коллективы и команды для внедрения выжившего предложения, перебирая массу исходного человеческого материала.

Пример:

*В компанию – новичка на рынке подбора персонала, руководимую АНАЛИТИКОМ и его помощником СОВЕТНИКОМ, пришел ИСКАТЕЛЬ в поиске работы. Ему был предложен тест: прорекламить услуги кадрового агентства. Он спросил: «Вы давно на рынке?». Получил ответ: «Мы только что появились, и у нас нет ни заказчиков, ни базы кандидатов». Соискатель заявил: «Так это и есть ваш главный ресурс!». Предложил распространить всюду объявление: «**Центр «СУПЕРКАДРЫ» формирует золотой фонд профессионалов**». Немедленно на компанию обрушился вал звонков от заказчиков и от соискателей. АНАЛИТИК структурировал и стандартизовал систему обслуживания работодателей и кандидатов, а СОВЕТНИК набрал команду сотрудников. Соискатели, соглашающиеся на престижную работу, реально украсили собой элитную базу данных «золотого фонда». Все произошло так стремительно, что компания- новичок сходу влилась в первую тройку кадровых агентств города. Завершив экспресс - проект, тройка распалась. АНАЛИТИК сосредоточился на управленческом консультировании и на создании учебного центра. СОВЕТНИК возглавил кадровое агентство, а ИСКАТЕЛЬ организовал свой издательский дом. Вскоре судьба свела творческую тройку в новом проекте. В результате издательский дом выпустил два сборника «Лучшие предприятия года в Новосибирске», где критерием выбора предприятий был принят **прирост важнейших показателей в течение последнего года**. Сборники распространялись через администрации города и области на всех региональных всероссийских и международных мероприятиях и были использованы для повышения инвестиционной привлекательности Новосибирска и области.*

Второй вариант: ИСКАТЕЛЬ – АНАЛИТИК - ИНСПЕКТОР. Вся тройка сосредоточена на интровертной, системной логике. ИСКАТЕЛЬ и АНАЛИТИК конкурируют в области

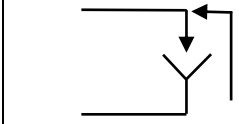
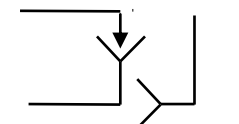
многовариантности обоснованных решений. В свою очередь, ИНСПЕКТОР берет на себя организацию отбора и внедрения самого надежного варианта. Медленно, но непреклонно.

Пример:

На заводе одно из изделий отличалось крайней ненадежностью. Молодой специалист АНАЛИТИК буквально дневал и ночевал в лаборатории, пытаясь решить проблему. Начальник лаборатории ИСКАТЕЛЬ время от времени подбрасывал идеи, одна другой хуже, но тем самым подзадоривал фантазию АНАЛИТИКА. А главный технолог, ИНСПЕКТОР, являлся в лабораторию в 10 вечера, и вежливо интересовался результатами дня. Организовал немедленное изготовление в мастерских необходимой оснастки. Через 3 месяца сложнейшая задача была решена, а АНАЛИТИК стал автором нескольких изобретений.

4. Холодная группа «Клубок агрессии» ДЕ-ПР-КФ

Всем участникам приходится несладко. У всех троих в равной мере страдают обеспечивающие 3-е и 4-е функции под воздействием доминирующих 1-х и 2-х функций остальных партнеров. Потенциал консолидации (-5,3). Для острого дискомфорта тройка собрана. Здесь два варианта для пары ИСКАТЕЛЬ – ХРАНИТЕЛЬ:

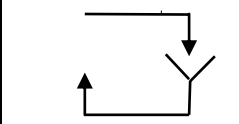
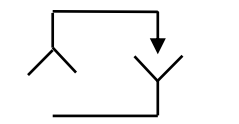
№ группы	ИЛЭ – СЛЭ - ЭСИ	ИЛЭ – ЛСИ - ЭСИ
32		

Такие группы могут решать два класса задач. Первый класс – совместное творчество пары, у которой совпадают 2-е, творческие функции: ИСКАТЕЛЬ - ЛИДЕР или ИНСПЕКТОР - ХРАНИТЕЛЬ. Второй класс задач - в месте совпадения 1-й функции подревизного и 2-й функции ревизора. Для пары ЛИДЕР - ХРАНИТЕЛЬ это силовой угол, а для ИСКАТЕЛЬ - ИНСПЕКТОР – мыслительный. Но если в варианте первой группы окажется еще и ГУМАНИСТ или в правой – СОВЕТНИК, то появятся новые ревизные и конфликтные отношения. Четверки станут совсем невыносимыми, приближаясь по разрушающему эффекту к «группам казни».

Пример: В одном из отделов мэрии под руководством ИНСПЕКТОРА сложилась напряженная обстановка. Выявился источник напряжения – тройка статиков в составе ИСКАТЕЛЬ – ЛИДЕР – ХРАНИТЕЛЬ. Вместе с руководителем, тоже статиком, получилась гремучая смесь отношений конфликтных, ревизных, деловых. Вывод из группы ЛИДЕРА с большой выгодой для него и с заменой на динамика - УПРАВИТЕЛЯ решил проблему.

5. Холодная группа «Группа подавления 1» ЗЕ-СЭ-КФ

Здесь ситуация: двое против одного. Здесь также два варианта для пары ИСКАТЕЛЬ – ХРАНИТЕЛЬ:

№ группы	ИЛЭ – СЭЭ - ЭСИ	ИЛЭ – ЛИИ - ЭСИ
33		

Так, в варианте левой подгруппы ИСКАТЕЛЬ угнетается конфликтером ХРАНИТЕЛЕМ и раздражается суперэго ПОЛИТИКОМ. А между третьеквадровой парой ПОЛИТИК-

ХРАНИТЕЛЬ – милое «зеркало» на основе общих ценностей, но разных стилей деятельности. Верности и знаки признаков, воздействующих на 3 и 4 функции «жертвы» - ИСКАТЕЛЯ совпадают. В варианте правой подгруппы угнетаемым со стороны первоквадровой пары оказывается ХРАНИТЕЛЬ. В обоих случаях потенциал консолидации равен (- 5,7).

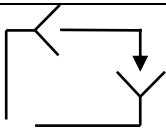
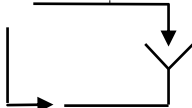
Главная производственная функция группы – клубная работа пары, выступающей беспощадным контролером и выбирающей крупинки ценнейшей информации от третьего. В случае нашего примера для левой подгруппы это доведение самой лучшей, гениальной идеи ИСКАТЕЛЯ до состояния очень полезного продукта (ХРАНИТЕЛЬ) и лучшая презентация этого продукта потребителям (ПОЛИТИК). Ключевым словом выступает «лучший», «супер» как критерий принятия всеми партнерами результатов деятельности каждого. Любое «недо-лучшее» они будут принимать в штыки. Если группа недотягивает до «лучшего» хотя бы в одном аспекте, ее лучше развести или распустить.

Пример: ИСКАТЕЛЬ, директор компании, производящей отделочные материалы, на ежедневных планерках более чем по часу обсуждал деятельность торгового отдела, возглавляемого ПОЛИТИКОМ, а также службы персонала под руководством ХРАНИТЕЛЯ. Дискуссии статиков затягивались, превращались в монологи, которые просто не воспринимались другими. Ситуацию выручил новый сотрудник, финансовый директор – динамик НАСТАВНИК. Он жестко взял на себя роль модератора совещаний (а фактически функцию исполнительного директора) и предложил директору сосредоточиться на новых моделях изделий.

6. Холодная «Группа подавления 2» РО-РЕ-КФ

Это положение также «двое против одного». ИСКАТЕЛЬ угнетается конфликтантом ХРАНИТЕЛЕМ и подвергается ревизии ГУМАНИСТА. Знаки функций и степени воздействия на его 3 и 4 функции не совпадают, 3-я, ролевая функция страдает только от одного.

Либо, при втором варианте, в такое положение попадает СОВЕТНИК. Но и между парой представителей – «родственников» по первым, лидерским функциям, не все гладко. Их давление на «жертву» рассеивается из-за несогласованности собственных вторых, творческих функций. От этого общей групповой обстановке не легче. Потенциал консолидации (- 6,0). Здесь также два варианта для пары ИСКАТЕЛЬ – ХРАНИТЕЛЬ:

№ группы	ИЛЭ – ЭИИ - ЭСИ	ИЛЭ – ИЭЭ - ЭСИ
34		

Главная производственная функция такой группы находится в области совпадения 1-функции подревизного со 2-й функцией ревизора. В первом варианте это интуиция конкретных возможностей объективной среды глазами ИСКАТЕЛЯ и обширных возможностей общества, считаваемых ГУМАНИСТОМ. Во втором варианте – формирование полезных отношений между людьми и организациями, закрепляемых СОВЕТНИКОМ.

Предотвращение аварийных ситуаций и аварий

Одним из сильных будет **следующее предупреждение**. При обнаружении в рабочих коллективах самых «холодных» триад №№ 29 – 35 надо принять особые меры. Без особо важных и срочных целей нельзя допускать появление в таких группах четвертого сотрудника, обладающего тем же признаком на шкале статика – динамика. Этот четвертый замкнет разрушительное кольцо группы. Разрушительными будут любые четверки, состоящие исключительно из статиков: ИСКАТЕЛЬ, СОВЕТНИК, АНАЛИТИК, ИНСПЕКТОР, ЛИДЕР, ПОЛИТИК, ГУМАНИСТ, ХРАНИТЕЛЬ, либо только из динамиков: КРИТИК, ЛИРИК,

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ, УПРАВИТЕЛЬ, МАСТЕР, ПОСРЕДНИК, НАСТАВНИК, ЭНТУЗИАСТ.

На нашей практике встречались случаи возникновения аварийных ситуаций в семьях, основанных на не дополняющей паре супругов по шкале статика - динамика. Они могут быть следствием «шутки Природы» - рождения одного или двух недополняющих детей, что приводит к еще большему замораживанию климата. Либо результатом сознательного выбора супруга на основании предыдущего жизненного опыта, Во всех случаях грамотная и деликатная консультация давала хорошие результаты.

***Пример.** Один из клиентов консультанта, ИСКАТЕЛЬ, вышел из «холодной» семьи статиков: его отец ИНСПЕКТОР, мать ХРАНИТЕЛЬ. Набор отношений в тройке: деловые, ревизные, конфликтные. Будучи сам статиком и пропитанный опытом жизни в такой семье, он выбирал в супруги статиков: ХРАНИТЕЛЯ, ГУМАНИСТА. Рождались, словно в насмешку, дети - статик СОВЕТНИК, ЛИДЕР. Семейная жизнь долго не складывалась, но ему, статику, динамики были просто неинтересны. Познав на практике, каким биологически обусловленным смыслом для него наполнен термин «Карма» (привычка поведения в холодной среде), он получил ясность и свободу выбора своего оптимального пути.*

Образы «межатомных» дистанций в элементарных социальных «молекулах» - триадных группах

Используем таблицу комфортных дистанций, выведенную нами в работе [9], для формирования образов отношений в триадах. Комфортные биосоциальные дистанции, за неимением других единиц измерения, мы назвали условными «метрами», или «социометрами» - от 1 (Дополнение) до 16 (конфликтные). Выявились два варианта образов групп.

Вариант 1. Каждая сторона отрезка дистанций **меньше** суммы двух сторон. Получается классический треугольник, устойчивая фигура.

*Человек всегда и абсолютно прав. Со своей точки зрения.
Афоризм*

Такие конструкции относятся обычно к напряженным, «проблемным» триадам с большими социометрическими дистанциями. Никто не берет на себя функцию лидера, консолидирующего микросоциум. У каждого свой сектор ответственности. У экстравертов это сектор внешней среды, у интровертов – сектор внутреннего пространства. Как видим, каждый участник имеет возможность занять относительно автономную позицию, пригодную для своеобразной круговой обороны.



Вот как выглядят образы «треугольных» групп, если разместить аббревиатуры типов участников на дистанциях, выраженных в социометрах (рисунок 3):

Мотивационная группа ПЗ-КТ-РО

Группа «Казни» РЕ-ПР-СЭ

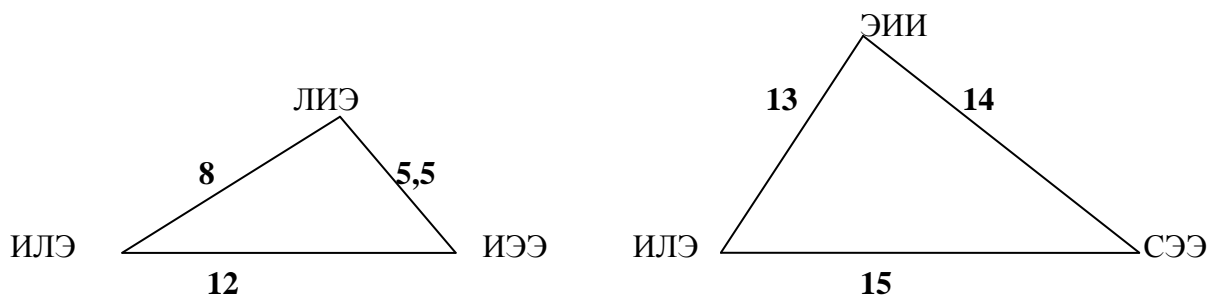


Рис.3. Треугольники – образы системы дистанций с высокой степенью автономии.

Оптимальным выходом для всех участников становится независимая работа и максимальная деликатность в общении. Чаще спрашивать: «Правильно ли я Вас понял?», чем объяснять и защищать правоту собственной позиции.

Вариант 2. Самая большая сторона **больше** суммы двух других сторон и она из прямой линии превращается в дугу натянутого лука (Рисунок 4).

Примеры таких групп:

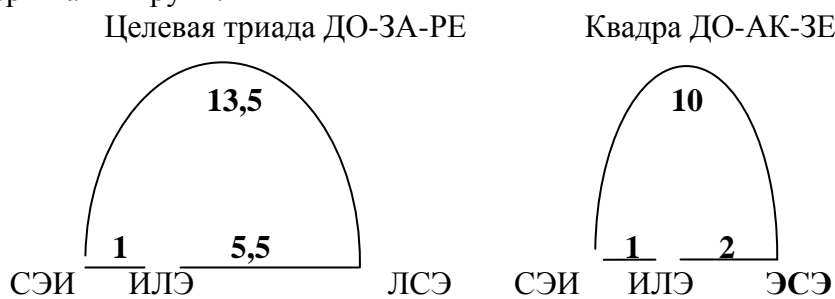


Рис. 4. Лук – образ системы дистанций с распределенными ролями.

Группа вытягивается в линию. В этой ситуации выявляется центральная фигура. Это лидер группы, натягивающий тетиву нашего лука. Например, ИСКАТЕЛЬ выступает представителем соционического лидера в группе ДО - ЗА – РЕ. Он дуал для ПОСРЕДНИКА и подзаказный для УПРАВИТЕЛЯ. Это некий связник, через которого двое других могут легче обмениваться информацией: Он играет роль своеобразного Прометея, распятого двумя натянутыми цепями и получающего сигналы с двух сторон: «Скажи ему, что я о нем думаю». На периферию вытесняется своего рода аутсайдер. В наших примерах это УПРАВИТЕЛЬ и ЭНТУЗИАСТ, поскольку у них самая большая сумма социометров.

Больше всего бремя лидерства берет на себя один из участников таких триад, как, МИ-ПД-СЭ, МИ-ПЗ-КФ. В этих группах лук натягивается по максимуму, и согласованная жизнь в такой группе становится не легкой. Роль целителя может легко превращаться в роль пожарника или манипулятора.

Заключение

Выявлена аномалия в кривой последовательности потенциалов консолидации триад. Обнаружен кластер из 7 групп, резко оторвавшихся от плавной картины. В этих группах полностью отсутствуют притягательные отношения. Успешная деятельность в таких рабочих группах требует особой грамотности и управленческой воли лидера.

Установлено, что пары - ядра с отталкивающими отношениями, обладают более обширным диапазоном вариантов потенциалов консолидации триад по сравнению с ядрами притягательных отношений.

Обсуждены особенности общения в триадах на основе тождественных отношений. Первая из особенностей: удвоение воздействия пары на третьего участника. Вторая: конкуренция между участниками тождественной пары за влияние на него.

Выделены шесть ярких и ранее не описанных триад. Это группа творчества, две триады концентрации, клубок агрессии и две группы подавления. Работа в таких группах дает свои уникальные шансы на успех, но требует управленческого мастерства.

Показано, что для постоянных рабочих групп - троек оптимальное соотношение типов на шкале статика – динамика 1/2. Временное, проектное – 0/3. В четверке оптимальным выходит соотношение - 2/2. Допустимо - 1/3. Допустимо лишь в исключительных случаях для узкоспециализированных и срочных работ - 0/4. Абсолютно недопустимо 0/5 и далее.

В семье в случаях наличия массовых групповых статико – динамических совпадений - «минусов» приходится освоить жизненно важные соционические техники безопасности. Получается, что соционикам крайне полезно выявлять проблемные группы с доминированием «минусовых» отношений. Проводить диагностическую и просветительскую работу с участниками таких групп.

Материал может служить инструментом при анализе реальных ситуаций, где результатом консультирования будет признание объективности биологического вклада в конкретную ситуацию, либо обнаружение отклонений от ожиданий. В частности, могут появиться неожиданные ракурсы внутрисемейных отношений с появлением ребенка.

Полученные данные позволяют:

- руководителям подразделений организаций и предприятий организовать в рабочих группах комфортные дистанции, по крайней мере, без грубых ошибок,
- службам персонала подбирать нужные тройки и четверки для выполнения универсальных либо узкоспециализированных задач. Активно использовать кадровые агентства с их обширными базами кандидатов всевозможных социотипов, удовлетворяющими, также, и требованиям к профессиональной компетенции. Принимая нового сотрудника в уже сложившийся тесный коллектив, следить за сохранением статико – динамического баланса в группе.
- родителям получить рычаги управления собой (в первую очередь) и способами сотрудничества в изменившейся семье в связи с появлением детей.

Литература

1. Mayo Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization (1933).
2. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной организации. – М.: «Дело ЛТД», 1993.
3. Гуленко В.В. Гуманитарная соционика. – М.: Черная белка, 2009.
4. Гуленко В. Менеджмент слаженной команды.- Соционика для руководителей. М.: ООО «Издательство Транзиткнига», 2003.
5. Гуленко В. Закономерности процесса группообразования. - сайт «Гуманитарная соционика».
6. Мегедь В. Целевые группы, ж-л "Соционика, ментология и психология личности», МИС, 2, 1995г.
7. Рейнин Г. Соционика: Типология. Малые группы.- СПб.: Изд-во «Образование – Культура», 2005.
8. Рейнин Г. Тайны типа. Модели. Группы. Признаки. – М.: Черная белка, 2009.
9. Саратовкин В., Христо О. Материалы по соционике. Соционика и социология. сайт «суперкадры.рф».
10. Саратовкин В. Соционика: идентичность, наглядность, инструментальность. Часть 2. Образы социотипов и интертипных отношений. - сайт «Суперкадры.рф».
11. Шехтер Ф., Кобринская Л. Малые группы в соционике.: - "16", 1991, № 1 (5).