

## Часть 4. Соционика - новый индикатор сплоченности группы

Саратовкин В.Д.

Христо О.В.



**Аннотация.** Приведены статистические данные по малым группам численностью 20 – 30 человек - учебным группам и рабочим коллективам разной степени социализации. Показано, что результаты измерения корреляций связаны с проработанностью отношений в реальном восприятии членами групп. Та система отношений, которая проявляется «вслепую» лишь со временем и с большими издержками, хорошо прогнозируется методами соционики. Выявлено, что в группах с высокой степенью социализации соционическая (генотипическая) компонента оказывает 50 – 70% влияния, а социальная (фенотипическая) компонента - остальные 30 – 50%. Установлена острая необходимость развивать в молодом поколении психологию и навыки лидерства.

### Ключевые слова:

ресурсный подход, групповое восприятие, динамика социализации, кадровая политика, квадранты ролей.

### Терминология

**Кластер** (англ. гроздь, пучок) - объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определёнными свойствами.

**Социализация** - процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта - системы социальных связей, отношений и ролей, формирования групп.

**Благодарности.** Авторы выражают благодарность директорам и завучам гимназии № 10, лицея №22, школы № 83 и 50 г. Новосибирска за заинтересованное содействие, учителю младших классов Т. Осколковой, профориентатору Г. Кургановой, психологу И. Ким за действенную помощь в организации массовых исследований, а, также, мотивации учеников и их родителей.

## Введение

*Если психология личности подобна физике атома,  
то социология малых групп это химия отношений*  
Афоризм

Социализация индивида реализуется в общении и деятельности - в семье, дошкольных учреждениях, школе, в коллективах друзей, трудовых и прочих. Она происходит как в условиях воспитания - целенаправленного формирования личности, так и в условиях стихийного воздействия различных обстоятельств жизни в социуме. В процессе социализации человек приобретает ценности, убеждения, общественно одобряемые формы поведения, необходимые ему для нормальной жизни в обществе. Ведущее и определяющее начало социализации ребенка – воспитание, а сотрудника в микроколлективе – взаимная адаптация.

Известно, что человек, попадая в группу, становится элементом этой группы и проживает в ней в системе отношений:

1. отношение человека к другим членам (включая самого себя, что должно доминировать, но часто упускается из виду);
2. отношение человека к группе в целом;
3. отношение группы как единой целостности к своему члену
4. отношение группы к самой себе.

Само понятие «социализация» было введено в психологический лексикон в середине XX века в связи с работами А. Бандуры [1] и Дж. Кольмана. В состав социализации входят три аспекта: социальное обучение, тренировка социального взаимодействия и самоактуализация Я-концепции. Мерой социализации служит степень совпадения интересов, ценностей и ожиданий индивидуума с социумом, а результатом – формирование личности в коллективе как органа в организме. При этом Бандура считал, что проникновение в глубинные мотивы личности определяется в большей степени мерой убеждения, нежели процессом самопознания.

Бандура выделил фазы вхождения человека в групповую общность.

- На первом этапе внутригрупповой жизни у индивида возникает в большей или меньшей степени выраженная потребность проявить себя как личность: «быть таким, как все». Эту стадию традиционно обозначают как фазу **адаптации**.
- На втором этапе проявляется вызов сущности человека: стремление подчеркнуть свою индивидуальность, неповторимость. Она, эта сущность, утверждается теми своими особенностями, которые расценивает как наиболее для себя ценные и значимые. Это фаза **индивидуализации** - «быть не таким, как все».
- На третьем этапе группа принимает те личностные проявления своего нового члена, которые облегчают решение общегрупповых задач, можно говорить о факте **интеграции** такого индивида в группу как признанного органа в коллективе - организме.

Среди всех структур и отношений, образующих социальную реальность, социометрическая структура (непрерывный самоуглубляющийся процесс спонтанных выборов и отвержений) рано или поздно определяет все остальные: социальную, экономическую, политическую, психологическую и другие. В ней — самая мощная энергетика всех изменений в человеческой реальности. Природа экономна. Чем более естественным образом для генотипа человека проходит процесс социализации, чем ближе его формальная общественная роль к неформальной, тем эффективнее развивается как сама личность, так и микросоциум.

Высшей стадией социализации, согласно Дж. Миду [2], является формирование социального рефлексивного “Я”, отражающего совокупность межличностных взаимодействий и способного становиться объектом для самого себя. На этой стадии социальный контроль “врастает” в личность и приобретает форму внутреннего самоконтроля, а социум принимает статус этой личности как должное.

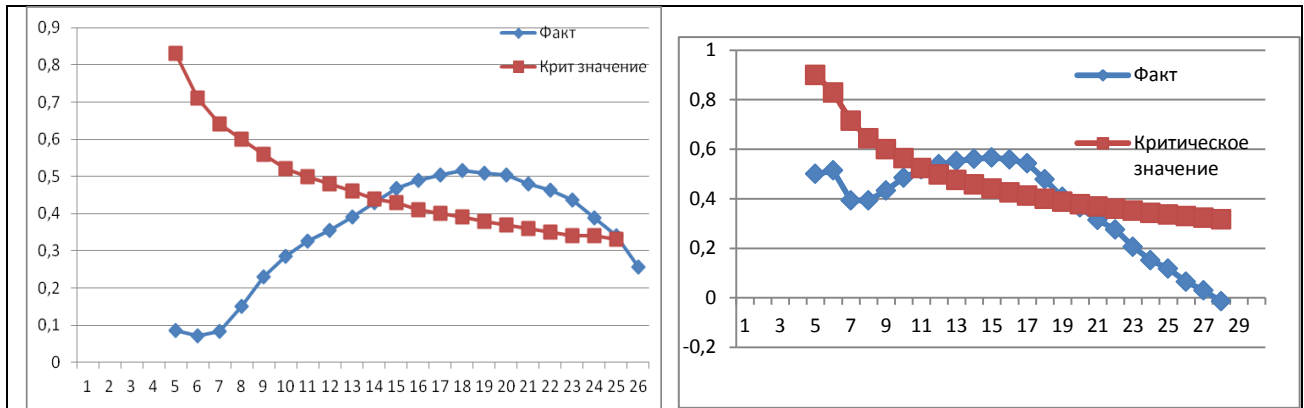
Чем меньше различаются между собой социометрическая структура и внешнее общество, тем ниже общая социальная и психологическая напряженность данного общества (сообщества) в конкретной ситуации [3]. Тем эффективнее совместная деятельность. Наличие или отсутствие значимой корреляции между социометрическими теоретическими рангами **T** и социометрическими фактическими рейтингами **F** участника во всей группе, или кластере в ней может служить одной из мер степени социализации в группе.

Рассмотрим связи степени социализации малых групп в разных психологических климатах и условиях – долговременной, многолетней жизни относительно постоянного коллектива (школьный класс) и относительно переменного состава – (трудовой коллектив).



**Старшие классы из разряда «менее дружные»**  
**9В класс, n = 26** **9А класс, n = 29**

Рис. 2



В одном из этих классов корреляции проявились лишь при большой выборке – от 15 до 24 учеников. В другом выявился кластер из групп от 11 до 17 учеников. В обоих классах социализации неполные.

**Старшие классы из разряда «более дружные»**

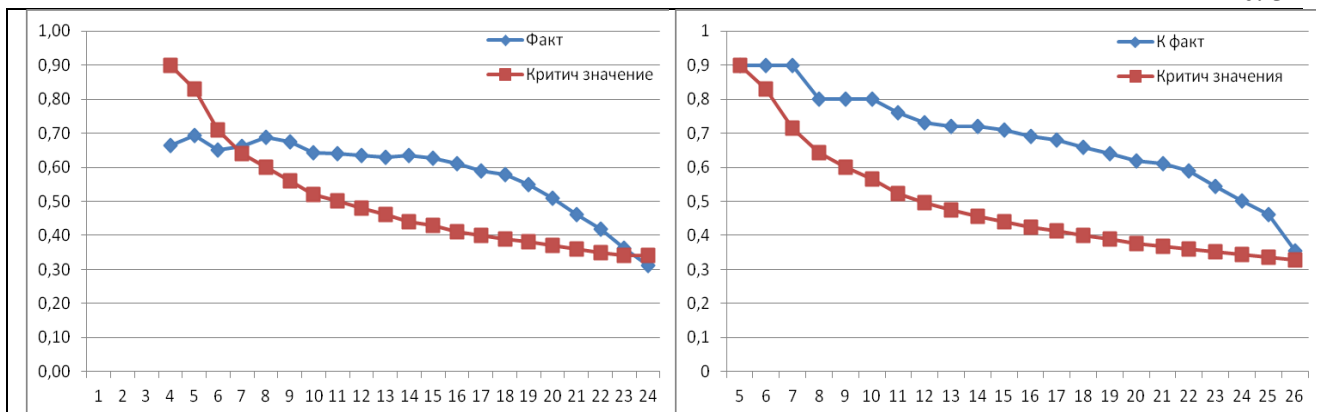


*Самый лучший врач –  
 верный друг  
 Мудрость латыни*

**9Б класс, n = 24**

**10А класс, n = 26**

Рис. 3



В обоих классах корреляции значимы при любой выборке, кроме полной. Это свидетельствует о том, что школьники, набравшие опыта общения в течение 10 лет, инстинктивно, методом проб и ошибок установили между собой комфортные дистанции, сформировали социметрически и соционически приемлемые отношения. Эти классы в целом – единые организмы. Распускаются первые цветы влюбленности. Высоки шансы, что эти одноклассники будут поддерживать друг друга, и, занимая во взрослой будущей жизни

разные социально-профессиональные ниши, создадут вокруг себя общность с богатым социальным капиталом.

## Социализация в рабочих коллективах

*Вы можете отнять у меня все деньги, все предприятия  
и всё имущество, но если со мной останутся люди,  
с которыми я работаю, я всё верну за год*  
Генри Форд

Членам коллективов задавались вопросы: «С кем Вам легче всего общаться?», «Кого бы взяли с собой во вновь организуемый филиал?», «Кого посадите слева и права от себя за Вашим праздничным столом?». Вопросов негативного характера (отталкивание) мы старались избегать. Основные причины этого – наложение фактора разной частоты производственных контактов, разной физической отдаленности рабочих мест и присущая россиянам деликатность. Соционика же проявляет себя на близких дистанциях.

Нами была набрана статистика по 19 коллективам, в каждом от 8 до 45 человек. При этом индивид в результате смены коллектива оказывался в различных значимых для него сообществах на разных стадиях вхождения. Текучесть кадров определялась как доля сменившихся сотрудников от численности коллектива в результате увольнений в течение 2-х последних лет и оценивалась по критериям:

Менее 0,1	Низкая
0,11 – 0,25	Средняя
Более 0,25	Высокая

Выявились несколько видов корреляционных связей и внутренних механизмов, влияющих на консолидацию. Приведем четыре характерных примера, показывающие связи стиля управления со степенью социализации.

### Два примера низкой социализации.

*Один шимпанзе – вообще не шимпанзе*  
Афоризм



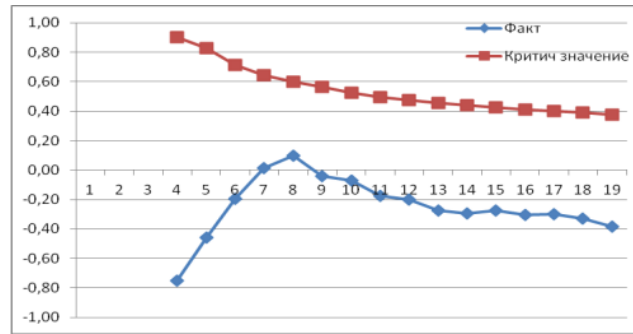
#### Коммерческий департамент

Оптовая компания на рынке строительных материалов. Число сотрудников – 19. Располагаются они в большом зале. Система оплаты: оклад 20%, за личный результат – 80%. Поощрение за групповой результат отсутствует. Высока конкуренция между сотрудниками за базы данных клиентов. Текучесть кадров – 0,15 (низкая):

Несмотря на низкую текучесть кадров, коллектив не сплочен. Каждый выживает в одиночку. Такая группа называется номинальной. Налицо хрестоматийный пример дефекта

**кадровой политики**, в результате которого социальный капитал группы (система внутренних связей, командный дух) близок к нулю. Степень социализации низка (рис. 4).

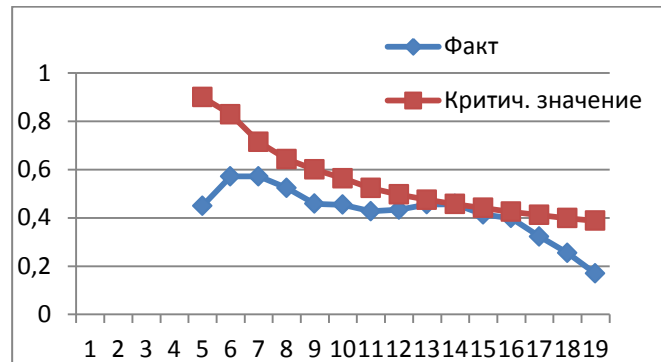
Рис. 4



### Топ-менеджеры производственной компании

Представлен директорский корпус компании среднего бизнеса в количестве 19 человек. Связь соционики с социометрией полностью отсутствует (Рис. 5):

Рис. 5



Особенность управления: генеральный директор практикует обострение межличностных отношений, заостряет внимание на негативных аспектах работы сотрудников. За последние два года сменилось 45% ведущих сотрудников, т.е. текучесть директорских кадров критически высока.

Это одна из причин, по которой сотрудники разбегаются, невзирая на высокую зарплату. Социализация, слаженность, командный дух отходят на второй план. Вот глубинная цена и причина текучести кадров. На непродуктивные усилия по достижению согласованности с новичками и на корректировку искажений информации тратится много квалифицированных сил. Чтобы компания выжила, следует рассмотреть целесообразность смены руководства.

### Два примера высокой социализации.

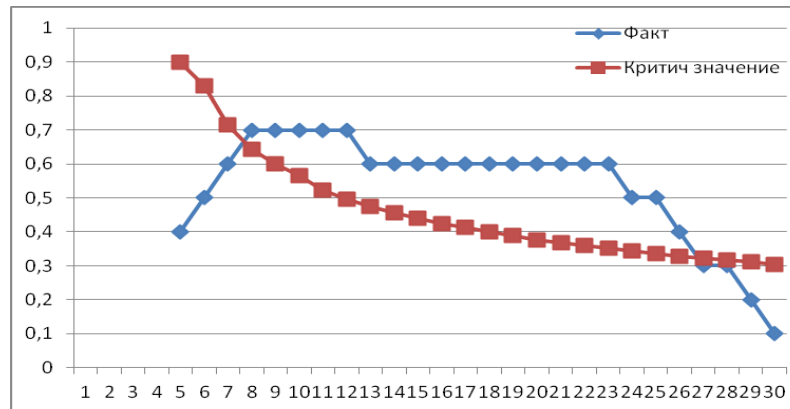
*Богатый человек богат отношениями*  
Афоризм



### Оздоровительный медицинский центр

Находится в отдельном здании в пригородном лесу. Число сотрудников – 30 человек. Многопрофильные врачи, средний медицинский и обслуживающий персонал. Оплата труда на 80% зависит от оборота компании. Поощрение за личный успех и успех отдела – 20%. Сотрудники интенсивно общаются между собой, питаются в общей столовой центра. Практикуется двух- и трехсменная работа. Текучесть кадров – 0,27 (высокая). Корреляционная связность в основной части коллектива (26 человек), т.е. степень социализации высока (Рис. 6).

Рис. 6

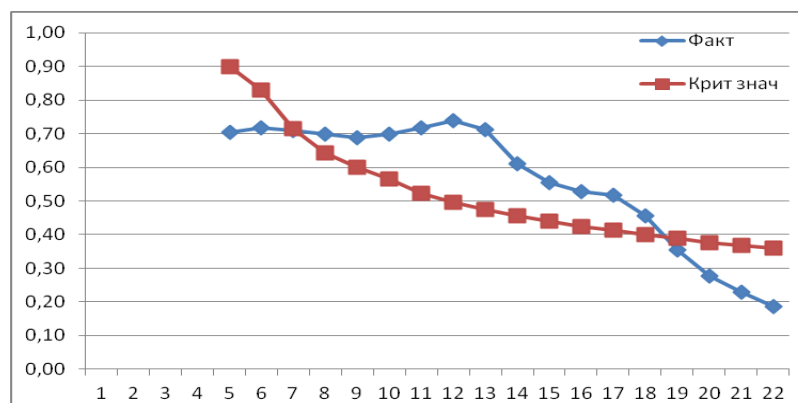


В то же время есть 7 сотрудников, чей социальный статус сказался на конечном результате всей группы, где корреляции отсутствуют (правая и левая части рисунка). В основном это сотрудники – ведущие врачи и члены семьи владельцев центра, пользующиеся высоким авторитетом во врачебной деятельности и в менеджменте. Увольняются, в основном, врачи высокой квалификации в поисках более выгодных предложений. В то же время, у центра высокий **имиджевый капитал** и высокая лояльность сотрудников. Они активно предлагают своим высоко квалифицированным друзьям работу именно в этом центре. При высокой текучести кадров в целом коллектив сплочен. Причина быстрой адаптации новых сотрудников заключена в атмосфере тесных контактов с коллективом. Влияет и объединение вокруг общей целительной ценности – оздоровлении клиентов.

### Потребительский кооператив

Организация расположена в одном из сел Якутии. Оплата труда на 90% зависит от финансовых результатов коллектива. Число сотрудников – 22. Многие из них являются родственниками. Текучесть кадров 0,1 (низкая), т.е. коллектив устоявшийся. Характер связей аналогичен приведенному в предыдущем примере. (Рис. 7):

Рис. 7



Корреляционная связь в основной части коллектива (группы от 7 до 18 человек) существенно высока. 4 сотрудника (правая часть рисунка) это – руководящее ядро кооператива. В целом коллектив сплочен. Фактически это одна большая, слаженная семья, объединенная вокруг избранного председателя.

## Заключение

*То же яйцо, но вид сбоку  
Шутка юмора*



Два аспекта видения одной и той же ситуации в коллективе (соционический, рациональный ранг и социометрический, эмоционально-чувственный рейтинг) при наложении друг на друга дают еще один новый взгляд на происходящее. Это похоже на сложение слайдов через стереоскопические очки и получения объемного изображения из двух плоских. Иногда, просто рассматривая картину коллектива при помощи такого восприятия, можно получать яркие озарения и обнаружить новые возможности, **улучшающие качество жизни не всех, но каждого.**

**Для человека как члена коллектива** то, что раньше вызывало дискомфорт, может восприниматься впредь естественной нормой для данных, конкретных условий. Появится четкое, точное понимание выигрышных стратегий и действий, приводящих к наиболее **экологичному и эффективному результату** с опорой как на себя, так и на ближайший социум.

**Для управленческого консультанта** предложенная методика может служить экспресс - инструментом кадрового и управленческого аудита. Она полезна при оценке капитализации (рыночной цены) фирмы по критериям «человеческий капитал» и «социальный капитал». Аргумент может быть использован при слияниях, поглощениях, при купле - продаже бизнеса. Методика мало затратная и требует минимум времени. У опытного специалиста вся процедура занимает 1 – 2 дня для коллектива в 20 и более человек. Целесообразно **начать консультацию с кадрового аудита**, после чего следует аудит ситуации, а, затем, и аудит управления. Выявив индивидуально – групповое восприятие уровня социализации коллектива как «среднюю температуру», легче приступить к диагностике бизнеса. Легче избежать ошибки выработки очень умных рекомендаций, которые не будут реализованы.

**Для руководителя коллектива, менеджера по персоналу:** целесообразно освоить технологию выявления социотипов сотрудников, формировать образ коллектива как живого организма. При введении нового сотрудника в должность выявлять его роли в предыдущих коллективах, ознакомить его с коллегами, строить картину нового состояния коллектива с его появлением и адаптировать его к естественной роли безболезненно и в кратчайшие сроки. Тогда спонтанные дистанции будут коррелировать с соционически комфортными, и источники межличностного дискомфорта растворятся быстрее. При выявлении соционического лидера целесообразно развивать в нем реальные лидерские качества и помочь ему реализовывать управленческую карьеру. Оптимизировать ролевые функции каждого сотрудника. Тогда возможен синергетический эффект, который был обнаружен в нашем примере управленческого ядра коллектива школы [3].

**Для школьного педагога** полученные факты сигнализируют о том, что целесообразно узнавать социотипы всех учеников, начиная **с самого первого** класса. А их взаимное восприятие измерять **не реже одного раза в четверть**. Школа – не просто учебное заведение, а идеальное место тренировки социализации. Надо целенаправленно создавать пространство для развития личности – носителя уникального таланта с использованием ресурсов друзей и пространства отношений. Вместе с родителями и с педагогами дополнительного образования тренировать детей взаимодействию в режиме всех 16 типов отношений, находя в каждом из них свои преимущества и ресурсы.



**Для соционики как науки** это важный, статистически значимый аргумент в позиционировании среди других наук и технологий. Поскольку соционика и социометрия имеют область взаимного проникновения, то соционика закрепляет свои позиции на стыке психологии и социологии.

### **Литература**

1. Бандура А. Принципы социального научения // Современная зарубежная социальная психология, М., 1984
2. Мид Дж. Г. «Разум, Я и Общество» (Mind, Self, and Society), 1934
3. Морено Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе. М. «Академический проект» 2001
4. Саратовкин В.Д., Христо О.В. Соционика и социология. Часть 1, 2, 3. – Суперкадры.рф., статьи по соционике
5. Саратовкин В.Д., Христо О.В. Соционика; диалектические подтипы. - Суперкадры.рф., статьи по соционике