

Часть 2. Модель соционического климата в группе

Саратовкин В.Д., Христо О.В.



Аннотация

Описан метод использования шкал «притяжение – отталкивание» и «комфортные дистанции», апробированный в практике семейного и управленческого консультирования компаний малого и среднего бизнеса, промышленных предприятий, банков, страховых компаний, школ, а также администраций города Новосибирска. Метод позволяет наглядно представить текущую ситуацию в коллективе и прогнозировать ее развитие. Особый эффект получается при подборе персонала по заявкам компаний, поскольку облегчается **прогнозирование** изменения климата в коллективе и управление изменениями.

Ключевые слова

Комфортная соционическая дистанция (КСД), консолидирующий статус участника, потенциал консолидации группы, социограмма, социогравитограмма.

Термины

Климат психологический - межличностные отношения, типичные для трудового или учебного коллектива, которые определяют его основное **настроение**.

Климат социально-психологический - совокупность психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной **деятельности** и всестороннему развитию личности в группе.

Климат соционический – среднее значение и структура притягательно – отталкивающих показателей соционических отношений в группе.

Ранг притягательности - порядковый номер участника в вариационном ряду, полученный на основании сравнения консолидирующих статусов.

Ранжирование – упорядочение рангов по возрастанию или убыванию.

Социогравитограмма – рисуночное отражение расстановки участников группы на основе сочетания их комфортных соционических дистанций. Вставка «гравито» символизирует соционически, генетически обоснованную объективность дистанционирования, подобно закону гравитации.

Социограмма - проективная методика, позволяющая в рисуночной форме отразить расстановку участников группы относительно партнеров на основе спонтанных положительных и отрицательных выборов.

Введение

Соционический климат малой группы является частью социально-психологического климата и включает в себя ряд факторов, отражающихся в психических состояниях участников. В эти факторы входят **ценности**: взаимная физическая привлекательность, чувство сосуществования, сохранности, сочувствия, сопереживания, согласия, сотрудничества, сокровенности, вдохновения. Словом, все, что содержит приставку «со», символ принадлежности.

*«Со – часть – я» это и есть счастье
Афоризм*



Человек в социуме получает **богатый спектр выгод**, недоступный в одиночестве или в паре с кем-то одним. В эти выгоды входят и симпатия, и ощущение нужности, и положительный эмоциональный фон общения, и возможность в любой момент оставаться самим собой и быть положительно воспринятым другими.

Идеальный вариант для продуктивной групповой деятельности достигается, когда установлены комфортные дистанции **каждого** члена группы с **каждым** другим. При этом эффективно используется механизм **посредничества**. Разумеется, идеал недостижим, но это – один из векторов развития коллектива. Важен не результат, важно ощущение комфорта людей в **процессе** приближения к нему.

Применение шкал в диагностике соционического климата

Рассмотрим области применения шкал притяжение-отталкивание R и комфортных соционических дистанций D, выведенных нами ранее [3]. Таблицы межтипных отношений превращаются в цифровые и мы получаем два вида информации:

- вклады участников в консолидацию группы,
- поле пространства взаимодействий между ними.

За исходную берем таблицу - матрицу межтипных отношений А. Аугустинавичуте [1]:

Матрица межтипных отношений в социуме: кто партнер для меня

Таблица 1

Тип партнера / Мой тип	Мой тип				Мой тип				Мой тип				Мой тип			
	ИЛЭ	СЭИ	ЭСЭ	ЛИИ	СЛЭ	ИЭИ	ЭИЭ	ЛСИ	ЛИЭ	ЭСИ	СЭЭ	ИЛИ	ЛСЭ	ЭИИ	ИЭИ	СЛИ
ИЛЭ	ТО	ДО	АК	ЗЕ	ДЕ	МИ	ПЗ	ПР	КТ	КФ	СЭ	ПП	ЗА	РЕ	РО	ПД
СЭИ	ДО	ТО	ЗЕ	АК	МИ	ДЕ	ПР	ПЗ	КФ	КТ	ПП	СЭ	РЕ	ЗА	ПД	РО
ЭСЭ	АК	ЗЕ	ТО	ДО	ЗА	РЕ	РО	ПД	СЭ	ПП	КТ	КФ	ДЕ	МИ	ПЗ	ПР
ЛИИ	ЗЕ	АК	ДО	ТО	РЕ	ЗА	ПД	РО	ПП	СЭ	КФ	КТ	МИ	ДЕ	ПР	ПЗ
СЛЭ	ДЕ	МИ	ПЗ	ПР	ТО	ДО	АК	ЗЕ	ЗА	РЕ	РО	ПД	КТ	КФ	СЭ	ПП
ИЭИ	МИ	ДЕ	ПР	ПЗ	ДО	ТО	ЗЕ	АК	РЕ	ЗА	ПД	РО	КФ	КТ	ПП	СЭ
ЭИЭ	ЗА	РЕ	РО	ПД	АК	ЗЕ	ТО	ДО	ДЕ	МИ	ПЗ	ПР	СЭ	ПП	КТ	КФ
ЛСИ	РЕ	ЗА	ПД	РО	ЗЕ	АК	ДО	ТО	МИ	ДЕ	ПР	ПЗ	ПП	СЭ	КФ	КТ
ЛИЭ	КТ	КФ	СЭ	ПП	ПЗ	ПР	ДЕ	МИ	ТО	ДО	АК	ЗЕ	РО	ПД	ЗА	РЕ
ЭСИ	КФ	КТ	ПП	С	ПР	ПЗ	МИ	ДЕ	ДО	ТО	ЗЕ	АК	ПД	РО	РЕ	ЗА
СЭЭ	СЭ	ПП	КТ	КФ	РО	ПД	ЗА	РЕ	АК	ЗЕ	ТО	ДО	ПЗ	ПР	ДЕ	МИ
ИЛИ	ПП	СЭ	КФ	КТ	ПД	РО	РЕ	ЗА	ЗЕ	АК	ДО	ТО	ПР	ПЗ	МИ	ДЕ
ЛСЭ	ПЗ	ПР	ДЕ	МИ	КТ	КФ	СЭ	ПП	РО	ПД	ЗА	РЕ	ТО	ДО	АК	ЗЕ
ЭИИ	ПР	ПЗ	МИ	ДЕ	КФ	КТ	ПП	СЭ	ПД	РО	РЕ	ЗА	ДО	ТО	ЗЕ	АК
ИЭЭ	РО	ПД	ЗА	РЕ	СЭ	ПП	КТ	КФ	ПЗ	ПР	ДЕ	МИ	АК	ЗЕ	ТО	ДО
СЛИ	ПД	РО	РЕ	ЗА	ПП	СЭ	КФ	КТ	ПР	ПЗ	МИ	ДЕ	ЗЕ	АК	ДО	ТО

Диагностика консолидации группы. Статусы и ранги участников

Заменяя аббревиатуры отношений таблицы 1 на цифры, получаем матрицу оценок R на шкале отношений (Табл. 2):

Матрица отношений R на шкале притяжение – отталкивание

Таблица 2

Ф.И.О. участника	Тип партнера / Мой тип	Мой тип																Статус участника. S	Ранг
		ИЛЭ	СЭИ	ЭСЭ	ЛИИ	СЛЭ	ИЭИ	ЭИЭ	ЛСИ	ЛИЭ	ЭСИ	СЭЭ	ИЛИ	ЛСЭ	ЭИИ	ИЭИ	СЛИ		
	ИЛЭ	-1	8	7	-2	-3	6	3	-6	1	-8	-7	2	4	-5	-4	5		
	СЭИ	8	-1	-2	7	6	-3	-6	3	-8	1	2	-7	-5	4	5	-4		
	ЭСЭ	7	-2	-1	8	4	-5	-4	5	-7	2	1	-8	-3	6	3	-6		
	ЛИИ	-2	7	8	-1	-5	4	5	-4	2	-7	-8	1	6	-3	-6	3		
	СЛЭ	-3	6	3	-6	-1	8	7	-2	4	-5	-4	5	1	-8	-7	2		
	ИЭИ	6	-3	-6	3	8	-1	-2	7	-5	4	5	-4	-8	1	2	-7		
	ЭИЭ	4	-5	-4	5	7	-2	-1	8	-3	6	3	-6	-7	2	1	-8		
	ЛСИ	-5	4	5	-4	-2	7	8	-1	6	-3	-6	3	2	-7	-8	1		
	ЛИЭ	1	-8	-7	2	3	-6	-3	6	-1	8	7	-2	-4	5	4	-5		
	ЭСИ	-8	1	2	-7	-6	3	6	-3	8	-1	-2	7	5	-4	-5	4		
	СЭЭ	-7	2	1	-8	-4	5	4	-5	7	-2	-1	8	3	-6	-3	6		
	ИЛИ	2	-7	-8	1	5	-4	-5	4	-2	7	8	-1	-6	3	6	-3		
	ЛСЭ	3	-6	-3	6	1	-8	-7	2	-4	5	4	-5	-1	8	7	-2		
	ЭИИ	-6	3	6	-3	-8	1	2	-7	5	-4	-5	4	8	-1	-2	7		
	ИЭЭ	-4	5	4	-5	-7	2	1	-8	3	-6	-3	6	7	-2	-1	8		
	СЛИ	5	-4	-5	4	2	-7	-8	1	-6	3	6	-3	-2	7	8	-1		
Потенциал консолидации группы, U																			

Процедура

1. После типирования участников группы, состоящей из N членов, на основании матрицы отношений (таблица 1) формируется матрица цифрового отражения отношений R.
2. Таблица **сокращается (редуцируется)**. Из нее удаляются столбцы и строки отсутствующих типов, а тождественные типы дублируются. Удаляются цифры из клеток, где человек «взаимодействует сам с собой». Пример – табл. 3.
3. вычисляется **консолидирующий статус S** участника (далее – статус) как алгебраическая сумма оценок его отношений с партнерами:

$$S = (R1 + R2 + \dots + Rn) / (N - 1)$$

4. Столбец «статус участника» сортируется по убыванию.
5. Участникам присваивается **ранг притягательности** по возрастанию от 1 до N. Если значения консолидирующего статуса имеют одинаковую количественную оценку, то ранг всех этих значений принимается равным средней арифметической из соответствующих номеров мест, которые они определяют (такие ранги называются **связными**).
6. Таким образом, с помощью ранжирования выявляются соционические лидеры, середняки и аутсайдеры.
7. рассчитывается **потенциал консолидации** группы U как среднего значения консолидирующих статусов ее членов.

$$U = (S1 + S2 + \dots + Sn) / N$$

8. Оцениваются результаты расчета.
 - * Группа с $U > 2$ мало работоспособна (группа расслабления).
 - * Группе с $U > 1$ присуща расслабленность (группа чаепития).
 - * Если $1 > U > 0$, то группа характеризуется как притягательная.
 - * При $U = 0$ группа считается нейтральной.
 - * Если $U < 0 < -1$, группа относится к мобилизованной.
 - * Группа с $-1 < U < -2$, числится в напряженных.
 - * Группа с $U < -2$ несет в себе разрушительный потенциал.

Пример. В школе в течение двух лет сменились два директора. Галахова, третий директор, по окончании учебного года по ряду причин тоже намерена уволиться. Был проведен аудит управленческой команды школы. Картина отношений выглядит так (Табл. 3):

Матрица отношений в коллективе

Таблица 3

Фамилия	Тип партнера	СЭИ	ЭСЭ	ЭСЭ	ЛИЭ	ЛИЭ	ИЛИ	ЛСЭ	ЭИИ	Статус участника	Ранг участника
	Мой тип										
Галахова	ЭИИ	3	6	6	5	5	4	8		5,3	1
Максимов	ЛСЭ	-6	-3	-3	-4	-4	-5		8	-2,4	2
Рябченко	ЭСЭ	-2		-1	-7	-7	-8	-3	6	-3,1	3,5
Сахова	ЭСЭ	-2	-1		-7	-7	-8	-3	6	-3,1	3,5
Рыбакова	ЛИЭ	-8	-7	-7		-1	-2	-4	5	-3,4	5,5
Салин	ЛИЭ	-8	-7	-7	-1		-2	-4	5	-3,4	5,5
Карелина	СЭИ		-2	-2	-8	-8	-7	-5	4	-4,0	7
Тыщенко	ИЛИ	-7	-8	-8	-2	-2		-6	3	-4,3	8
Потенциал консолидации группы $U = (S1 + \dots + Sn) / N$										-2,3	

Комментарий консультанта

1. По потенциалу консолидации группа относится к высоко напряженным. Это означает, что при обмене информацией ее восприятие в целом в группе происходит с волнами непонимания. Это обусловлено слабой пропускной способностью каналов общения и с искажениями информации через межличностные фильтры восприятия. Такая группа работает продуктивно, когда ситуация требует мобилизации. В настоящее время внешняя ситуация в школе именно такая.
2. Соционическим лидером коллектива выступает Галахова, первая по рейтингу притягательности. Совпали ее формальное и неформальное лидерство. Ей легче всех находить общий язык практически со всеми членами команды.

Диагностика поля комфортного размещения участников группы



*Так хочется помолчать.
Но не с кем
Борис Крутиер*

Поле размещений участников (социогрavitаграмма) строится на основании матрицы дистанций (табл. 4), преобразованной из табл. 1.

Матрица комфортных соционических дистанций D

Таблица 4

Тип партнера Мой тип \	ИЛИ	СЭИ	ЭСЭ	ЛИИ	СЛЭ	ИСИ	ЭИЭ	ЛСИ	ЛИЭ	ЭСИ	СЭЭ	ИЛИ	ЛСЭ	ЭИИ	ИЭЭ	СЛИ
ИЛЭ	9	1	2	10	6	14	12	4	15	7	8	16	11	3	5	13
СЭИ	1	9	10	2	14	6	4	12	7	15	16	8	3	11	13	5
ЭСЭ	2	10	9	1	11	3	5	13	8	16	15	7	6	14	12	4
ЛИИ	10	2	1	9	3	11	13	5	16	8	7	15	14	6	4	12
СЛЭ	5	13	11	3	9	1	2	10	6	14	12	4	8	16	15	7
ИЭИ	13	5	3	11	1	9	10	2	14	6	4	12	16	8	7	15
ЭИЭ	12	4	6	14	2	10	9	1	11	3	5	13	15	7	8	16
ЛСИ	4	12	14	6	10	2	1	9	3	11	13	5	7	15	16	8
ЛИЭ	15	7	8	16	5	13	11	3	9	1	2	10	12	4	6	14
ЭСИ	7	15	16	8	13	5	3	11	1	9	10	2	4	12	14	6
СЭЭ	8	16	15	7	12	4	6	14	2	10	9	1	5	13	11	3
ИЛИ	16	8	7	15	4	12	14	6	10	2	1	9	13	5	3	11
ЛСЭ	11	3	5	13	8	16	15	7	12	4	6	14	9	1	2	10
ЭИИ	3	11	13	5	16	8	7	15	4	12	14	6	1	9	10	2
ИЭЭ	6	14	12	4	15	7	8	16	5	13	11	3	2	10	9	1
СЛИ	14	6	4	12	7	15	16	8	13	5	3	11	10	2	1	9

Этот вид обработки информации позволяет получить образную картину команды.

Процедура

- 1) Как и в предыдущей процедуре, производится **редукция** таблицы 4.
- 2) В центре листа, или в центральной клеточке таблицы WORD 10X10 или 15X15 пишется имя лидера соционического ранга. Затем вокруг его размещаются имена партнеров с минимальными дистанциями (условными сантиметрами), а вдали – с максимальными. Клеточки с именами соединяются между собой прямыми отрезками и дугами длиной, пропорциональной дистанциям.
- 3) Манипулируя перемещениями имен по полю, получаем картину дистанций **каждого с каждым**.
- 4) Выявляем структуру отношений, внутренние группировки с минимальными дистанциями в подгруппах.

Таким образом, подобно классической социограмме Дж. Морено [2], образуется картина лучей с лидером в центре. Вокруг него располагаются участники из ближайшего окружения. Чем больше у участника отдаленных дистанций, тем дальше, на периферии он оказывается.



Пример (продолжение).

Построим поле наиболее удобного расположения сотрудников школы в энерго - информационном пространстве (табл. 5):

Матрица комфортных соционических дистанций

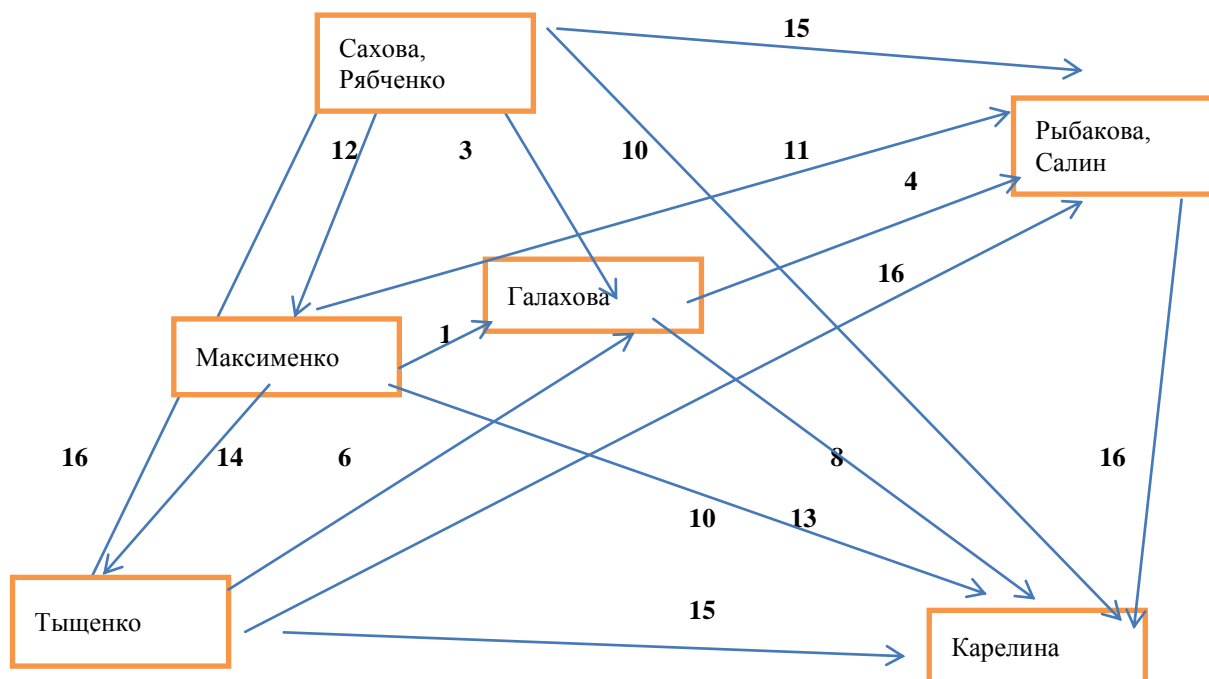
Таблица 5

Фамилия участника	Тип партнера / Мой тип	СЭИ	ЭСЭ	ЕСЭ	ЛИИ	ЛИЭ	ЛИИ	ЛСЭ	ЭИС
Галахова С	ЭИИ	5	3	3	4	4	6	1	1
Максимов	ЛСЭ	13	12	12	11	11	14		3
Рябченко	ЭСЭ	10	9		15	15	16	12	3
Сахова	ЭСЭ	10		9	15	15	16	12	4
Рыбакова	ЛИЭ	16	15	15	9		10	11	4
Салин	ЛИЭ	16	15	15		9	10	11	6
Карелина	СЭИ		10	10	16	16	15	14	5
Тыщенко	ИЛИ	15	16	16	10	10		13	6

Результаты визуализации приведены на рисунке. Цифрами обозначены дистанции между сотрудниками. Это не означает, однако, что малые дистанции луч-

шие. Просто по данным каналам информация распространяется с самыми малыми энергетическими потерями при длительном и не напряженном контакте.

Рис. Социогравитограмма коллектива



Комментарии консультанта

За преимуществом лидерства Галаховой следует и обратная сторона: директор окружена плотным и тесным кругом людей с малыми дистанциями, склонных искать решения своих проблем общения через нее. Она словно впечатана внутрь организма коллектива. Сложность ситуации и в том, что лидер (по признаку максимальной притягательности для других) сам нуждается в более частом общении с сотрудниками.

В таком составе у коллектива есть преимущество: есть прекрасная возможность тренироваться в автономной работе, принося партнеру хорошо подготовленный продукт. Ценность общения заключена в многофакторном видении картины мира и способности брать на себя критически сложные задачи. На дискуссиях не сырые, но проработанные результаты собственного решения обкатываются на восприятиях друг друга, подобно тому, как правится бритва на оселке. То, что принято партнером, будет воспринято и остальным миром. В коллективе сложилась уникальная форма социального капитала. Нам до сих пор не доводилось иметь место с подобным кадровым раскладом.

Для иллюстрации актуальности целительного присутствия Галаховой смоделируем ситуацию с консолидирующим статусом коллектива, если предположить, что она покинет школу (табл. 6).

Состояние коллектива, если Галахова уволится

Таблица 6

Фамилия участника	Тип партнера Мой тип	СЭИ	ЭСЭ	ЭСЭ	ЛИЭ	ЛИИ	ИЛИ	ЛСЭ	Статус участника	Ранг
Максимов	ЛСЭ	-6	-3	-3	-4	-4	-5		-4,2	1
Рябченко	ЭСЭ	-2		-1	-7	-7	-8	-3	-4,5	2,5
Сахова	ЭСЭ	-2	-1		-7	-7	-8	-3	-4,5	2,5
Рыбакова	ЛИЭ	-8	-7	-7		-1	-2	-4	-4,7	4,5
Салин	ЛИЭ	-8	-7	-7	-1		-2	-4	-4,7	4,5
Карелина	СЭИ		-2	-2	-8	-8	-7	-5	-5,3	6

Тыщенко	ИЛИ	-7	-8	-8	-2	-2		-6	- 5,5	7
Потенциал консолидации группы $U = (S1 + \dots + Sn) / N$									- 4,8	

Потенциал консолидации критично низок! Оставшаяся группа склонна к быстрому самораспаду. Лидера в ней нет, есть жесткая конкуренция. **Стало ясно**, почему прежние директора не уживались в этом коллективе. В школе был социо-психологический климат под названием **«боевая отравляющая среда»**.

Рекомендации

1. Задача директора школы в этой ситуации: остаться у руля, продолжить осваивать мастерство делегирования полномочий как можно более низкому уровню управления, развивать способность у подчиненных самостоятельно и в деликатном сотрудничестве ставить и решать задачи. Подниматься на уровень духовно-интуитивного лидера, реализуя главную производственную функцию социотипа ЭИИ (Гуманист). Мягко, но непреклонно передавать жесткие реализаторские функции через сотрудника с управленческим стилем жизни, на что претендует ЛСЭ (Управитель).
2. Всем членам команды тщательно подготавливаться к совещаниям, приносить на них только хорошо проработанные предложения, но избегать выносить «сырые» проблемы и не сформулированные задачи, которые вешаются грузом на директора. Жестко ограничивать продолжительность совещаний, выделяя время на светские беседы.

Отдаленные результаты

Галахова осталась на посту директора. Прошло 5 лет. Проблемы сотрудников директор не решает. Он поручает переформулировать их в задачи и в предложения. Внешне мягкое руководство ЭИИ - Гуманиста пронизано высокой требовательностью к самостоятельному решению сотрудниками возникающих задач. В то же время, зная, что люди нуждаются в сближении с ней, тем не менее, экономит свое время. Для этого она выделяет время для **одновременного** общения, участвует в совместной йоговской гимнастике и в коллективном чаепитии, которое проходит в приподнятой, теплой атмосфере.

Выводы

Цифровое моделирование соционического климата позволяет раскрывать коренные, генные причины проблем, возникающих в микросоциуме. Если социология раскрывает картину: «как оно есть», то соционика: «Как оно должно быть». Объективизация части климата в группе позволяет снизить напряженность от ощущения неизвестности, непредсказуемости. Понимание природы распределения ролей в группе способствует повышению самооценки, снижению тревожности и депрессивности, нахождению скрытых потенциальных возможностей ситуации у «вытесненных на периферию» участников процесса.

Можно ли выявить связи полученных социографиков с социограммами Морено, которые строятся на основании спонтанных выборов? Это вопрос следующих исследований.

Литература

1. Аугустинавичуте А. Соционика. – М.: Черная белка, 2008
2. Морено Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе. М. «Академический проект» 2001г.
3. Саратовкин В.Д., Христо О.В. Соционика и социология. Часть 1. – Суперкадры.рф., статьи по соционике