

**В. В. Гуленко, 23. 05. 1998, г. Киев**

Люди, имеющие серьёзные интересы в бизнесе, весьма дорого ценят фактор времени. Заманчиво, зайдя на неизвестную фирму, быстро определить, какой деловой стиль в ней на самом деле доминирует, а что следует воспринимать не более, чем игру. Но как это сделать? Для этого нужно овладеть секретами типологии личности.

Оценить сущность, а не видимость специалисту-персоналогу помогает сама психологическая атмосфера, окутывающая любого входящего в сформировавшуюся группу. И наоборот, набирая группу людей, которые определённое время будут совместно работать, подготовленный менеджер при помощи типологии прогнозирует характер их деловой активности и совместимость в различных видах работ.

Опыт кадрового консультирования позволяет сделать опережающие выводы относительно будущего той или иной организации. Атмосфера находящегося в стадии формирования коллектива задается подбором людей, включая самого руководителя, а также их размещением по тем или иным должностям, из чего вытекает структура их взаимодействия. Ни один фактор из этой совокупности нельзя упустить из виду.

### **1. Некоторые принципы формирования команд.**

Главный персоналогический вопрос, который неизбежно встает, когда приглашают людей для совместной работы: брать работников, похожих по поведению или, наоборот, противоположных? Чтобы люди ужились, сделать ставку на сходства или различия характеров? Большинство руководителей просто идут путем проб и ошибок. Для них первостепенным оказывается принцип личной преданности, а не типологический анализ.

1. 1. **Первый принцип тимбилдинга** (от англ. team – команда и build – строить) требует отличать команды **узкого** профиля от команд **широкого**

профиля. Первые занимаются решением однородных, а вторые – разнородных задач. Службы работают в гораздо более узком функциональном коридоре в отличие от филиалов – малых копий центральных организаций.

Пример команд узкого профиля: группа спасателей, отряд по борьбе с терроризмом и другие коллективы военизированного характера. Бухгалтерия как обязательная служба в любой экономически самостоятельной организации. Ещё одна команда узкого профиля, но совершенно из другой сферы: съёмочная группа, готовящая репортажи и программы для телевидения.

Группы узкого профиля эффективно строятся только на базе типологических сходств. Причем чем более узка стоящая перед группой задача, тем более похожими должны быть люди, её решающие. Формальный отличительный признак такой команды – **единство места и времени**

: усилия её членов прилагаются в одном и том же месте и в одно и то же время.

Особо сплоченная команда специального назначения называется когортой. Девиз когорты – незаменимых нет. В её рамках орудуют настоящие «многостаночники»: каждый боец может в случае необходимости заменить любого вышедшего из строя. Таким способом повышается живучесть команды.

Опытные производственники знают, что посадить за конвейер людей противоположных темпераментов – неэффективно. С какой скоростью его пустить? Если медленно, то будут недовольны быстрые типы. Если быстро, то запротестуют медленные. Если со средней скоростью, то недогруженными окажутся первые и перегруженными вторые.

## 2. Атмосфера в творческой команде.

Ольга Герасимьюк, возглавляющая одну из популярных съёмочных групп, работающих на украинском телевидении, рассказывает в одном из интервью о персональном составе своей команды:

«Наша группа очень маленькая. Это Андрей Нестеренко – мы его называем «два в одном»; он режиссер и оператор... Потом Игорь Лебедкин – музыкальный редактор и композитор... Зоя Приходько, наш продюсер, все организует, за все отвечает, деньги считает. Ну, а кроме этого, Зоя – моя родная сестра. По образованию она психолог. Это очень помогает. Мы все нуждаемся в психологической помощи... Все очень похожи друг на друга, у всех очень много недостатков. Но без них мы бы, наверное, не сошлись.» [Столичные новости, #19, 1998, с. 20. ]

Легко догадаться, что все работники её группы имеют один и тот же социотип – Игрок/Наставник. Психологическая усталость – плата за похожесть, порождающую однообразие в общении. С другой стороны, при разнообразии типов такая группа не смогла бы так напряженно и продуктивно работать.

А теперь примеры команд широкого профиля. К такой персональной структуре стремится руководящее звено крупной, но немонополистической фирмы. Любая организация с демократическим стилем управления, которая занимается обширной деятельностью, где есть этапы выдвижения идей, ее разработки, внедрения и налаживания связей с общественностью.

Персонологическое разнообразие очень способствует положительному результату при обсуждении многофакторной проблемы, где наметились противоположные подходы равной силы и необходимо сотрудничать за столом переговоров. В этом состоит коренное психологическое отличие команд широкого профиля.

Ныне мы живем в эпоху комплексных проблем. Потребность в многопрофильных командах, очевидно, будет все больше возрастать. В таких командах игроки действуют относительно автономно, но сознательно учитывают стоящую перед ними общую цель. Коррекция действий осуществляется во время периодических совещаний, которые проходят не в директивной, а в коллегиальной атмосфере. На регулярную притирку не боятся тратить время и дополнительные силы.

**1.2. Второй принцип тимбилдинга** касается распределения ролей в команде. Чтобы коллектив заработал в полную силу, должен выделиться, во-первых, лидер, во-вторых, «правая рука» лидера, в-третьих, простые исполнители и, в-четвертых, оттесненные – полувключенные в деятельность группы участники. Так воплощается четверичная структура контактной группы – ядра реальной команды.

Причем речь идёт о фактическом, а не официальном распределении обязанностей. Если формальный и неформальный наборы ролей совпадают, это оптимально для организации. Если же они сильно противоречат один другому (скажем, официальным руководителем является совершенно не авторитетный участник группы), то деятельность группы ухудшается. Приходится тратить дополнительные силы на

согласование официальных и фактических линий коммуникации.

Роли не обязательно закреплены жёстко. Меняется место, меняются условия деятельности. Заранее нельзя предсказать, насколько результативной окажется первоначально избранная расстановка людей. Поэтому в жизнеспособной команде периодически происходит **ротация**. Однако не до такой степени, что член группы с самым низким статусом становится руководителем.

Закрепленное лидерство и жестко предписанные роли оправданы лишь тогда, когда команда выполняет предельно узкую задачу. Чем более многопрофильной становится команда, тем более демократический характер приобретает лидерство. В предельно широкой команде лидерство становится либеральным – подобным эстафете: какая сторона общей задачи попадает в фокус внимания, тот социотип и становится временным лидером, причем без специального на то распоряжения номинального руководителя.

Подытожим информацию. Перед вами сравнительная таблица кардинальных различий между двумя типами команд:

	Параметр сравнения	Узкого профи
Разнообразие социотипов	Малое	Большое
Продуктивность	Высокая	Низкая
Руководство	Авторитарное	Демократическое
Жизненный цикл	Короткий	Длительный

Ниже разберем один из принципов формирования рабочих подразделений. Он предполагает в качестве консолидирующего фактора совпадение ориентаций по соционическим шкалам рацио/иррациональность и логика/этика. Это функционально-специализированный подход. Следовательно, он оправдан для отдельных подразделений, но мало пригоден для зрелых демократических коллективов с отработанными кооперативными связями.

Данный способ занимает промежуточное место между комплектацией групп по сходным темпераментам или совпадающим установкам. Он описывается в книгах американских типологов как преобладающий в практике кадровой политики большинства западных компаний и организаций [1]. Правда с этим, как мы убедимся далее, можно и поспорить.

### 1. Рационально-логическое подразделение

В группу рационально-логических типов входят: Инспектор (LF), Администратор (PS), Аналитик (LI), Предприниматель (PT).

Группа имеет ярко выраженный административно-технологический уклон. Поэтому будем называть эти социотипы **Конструкторами**. Им свойственна жесткая ориентация на задачу, хотя и с определённой компенсацией по человеческому фактору. Не такие уж бездушные бюрократы эти Конструкторы, как это может показаться на первый взгляд.

Прежде всего их объединяет рациональная последовательность и упорство в движении к намеченной цели. В этом их конструктивная сила. Самая слабая их черта – негибкость, трудность перестроек и реорганизаций. Из-за этого конструкторы могут продолжать и продолжать ставшую уже бесполезной активность, превращаясь в худший пример трудоголиков.

Есть ли факторы, разъединяющие Конструкторов? – Да, например, их разъединяет различие темпераментов. Предприниматель и Администратор работают быстро, напористы и эмоциональны. Инспектор и Аналитик типы гораздо более медленные, осторожничают, боятся, что ситуация выйдет из-под контроля.

Чтобы решить эту проблему, конструктивные типы должны распределить роли. Линейно-напористые темпераменты должны взять на себя внешнее лидерство, заниматься расширительной деятельностью, а уравновешенно-стабильные типы дорабатывать, углублять достигнутое.

Следующий фактор риска, подстерегающий эту группу: различие установок. Предприниматель и Аналитик – сайентисты, т. е. исследовательские типы, которые стремятся к инновационности и постоянным улучшениям имеющегося. Администратор и Инспектор в этом отношении гораздо большие консерваторы. Они не хотят рисковать

ради туманного будущего, предпочитают пользоваться уже опробованными методами.

Чтобы избежать столкновений по этому вопросу, лучше заранее договориться о распределении ролей и приоритете задач текущих и перспективных. Договоренность лучше оформить на бумаге. Логико-интуитивные Сайентисты пусть займутся разработкой и апробированием новых проектов, а логико-сенсорные Управленцы обратятся к привычной для них практике повседневной административной работы.

Чтобы наладить ровные отношения, в обязанности сайентистов будет вменено обращаться к сенсорным коллегам с принципиально новыми предложениями, а управленцы должны в предусмотренные сроки их рассматривать. С другой стороны, управленцы дают сайентистам заказ на новации, а те напрягают свою интуицию для нахождения выхода абстрактным идеям на живую практику.

## 2. Иррационально-этическое подразделение

Группа иррационально-этических типов имеет следующий состав: Политик (FR), Посредник (SE), Лирик (TE), Советчик (IR).

Это антиподы конструктивных типов. Очень неделовая группа в смысле дисциплины и чёткости действий. В этом заключается её слабость. Хорошо работают лишь в разнообразной обстановке, снабжающей их любопытные натуры большим количеством разнообразных впечатлений от межличностного общения. Присвоим этим социотипам рабочее название **Импровизаторы**, или **Дипломаты**.

Чувства и отношения у Дипломатов их главное оружие, при помощи которого они достигают своих целей. В их деятельности не должно быть регламентации отношений, подробных графиков и формальной субординации. Им надо позволить свободную дипломатическую игру, содержащую не столько расчет, сколько значительную долю авантюриности.

Больше всего их консолидирует свободный график работы и возможность импровизировать. Обстановка, напоминающая восточный базар, весьма типична для их социально-психологической атмосферы. Безусловно, их руководителю придется особо следить за тем, чтобы своевременно компенсировать грозящие выйти из-под контроля

спонтанность и анархизм.

Рассмотрим темпераментный барьер, препятствующий групповой интеграции. Политик и Советчик обладают активным гибко-разворотливым темпераментом. За ними трудно угнаться более сдержанным и скромным Посреднику и Лирику. Совместная деятельность на близких дистанциях относительно одного и того же предмета при таких различиях затруднена.

Чтобы достичь компромисса, нужно выдвинуть на первый план экстравертных Политика и Советчика. Посреднику и Лирику достанутся естественным образом роли второго эшелона. Все равно к такому режиму будет тяготеть коммуникативная система сама по себе. Так лучше обеспечить его сразу.

Есть и второй барьер, разделяющий импровизаторов по целевым установкам. Политик и Посредник – типы гораздо более прагматичные и материалистичные, чем Советчик и Лирик. Поэтому лучше на них возложить материалоёмкие, снабженческие функции. Они лучше справятся с задачами дня. Советчик и Лирик пусть ищут интересных людей и работают на перспективу.

### 3. Аномия и её последствия

Французский социолог Э. Дюркгейм предложил термин **аномия**. Под ней следует понимать ценностно-нормативный вакуум, характерный для кризисных периодов развития общества. При аномии теряется четкая моральная регуляция поведения человека. Добро и зло «перемешиваются» между собой. В аномичном обществе разрушение привычного опережает созидание новых норм.

Одно из последствий аномии, как показал Дюркгейм, – рост числа самоубийств. Социальная дезадаптация (невозможность найти себе место в новом укладе общества) оказывает такое внешнее давление на психику человека, что люди со слабой нервной системой не выдерживают и добровольно уходят из жизни. При аномии более благоприятная среда складывается для иррационалов. Свобода от этических обязательств не воспринимается ими как что-то аномальное. Однако порча нравов приводит ко всеобщей атмосфере праздности под девизом «хлеба и зрелищ». Неизбежно расцветает коррупция. Поучительный пример в этом отношении – падение Римской империи, подточенной не столько набегам варваров, сколько постепенной

утерей внутренних рациональных ценностей.

Подобное импровизационно-пульсирующее подразделение, конечно, редкость в рационально-техническом бизнесе. Зато вполне может оправдать себя в рекламе или оптовой торговле, а также в шоу-бизнесе. Импровизаторы незаменимы в тех подразделениях, где надо вести «мягкие» переговоры, обрабатывать клиентов разнообразными способами вплоть до устройства неофициальных вечеринок и других увеселений.

### 3. Иррационально-логическое подразделение

Познакомимся с группой иррациональных логиков: Хозяином (FL), Мастером (SP), Искателем (IL), Критиком (TP).

Присвоим им общегрупповое имя **Реструкторы**, учитывая их склонность быстро менять схемы действий в зависимости от изменения конъюнктуры. Логика для них, таким образом, – всего лишь рабочий инструмент. А вот этика – вытесненная ценность. В этом смысле они нигилисты: отношения их волнуют лишь постольку, поскольку надо находить все новые человеческие ресурсы для своих сделок. Максимально меркантильны и не любят морализаторских интонаций.

Поразительна реструктивная гибкость, доходящая порой до беспринципности. В этом, собственно, и заключается консолидирующая тенденция этого стиля. Она сплачивает иррациональных логиков в ярко выраженную коммерческую группу, способную быстро перестраиваться в зависимости от изменений рыночной конъюнктуры.

### 4. Сократ против софистов

Древнегреческие учителя риторики – софисты исходили из принципа предельной относительности. Что для одних морально и справедливо, то для других нет, – считали они. Истинного знания о мире поэтому не существует. Не удивительно, что в демократических Афинах, где судебные тяжбы были привычным делом, их диалектические уловки пользовались реальным спросом.

Сократ же был беден, но упорно настаивал на неизменных общечеловеческих

ценностях. Превыше всего он ценил добродетель как абсолютный, а не относительный моральный императив. Искусством доказательства он владел не хуже софистов. Однако направлял свое красноречие в противоположную сторону. Субъективность восприятия может ввести в заблуждение, доказывал он, но голос совести обманывать не может. Кто же из них прав?

Обе точки зрения правы по-своему. Проникнутая скептицизмом точка зрения софистов – реструктивная. Сократ же стоял на позициях рационально-этических. Они исключают друг друга при тесном схождении. Но на достаточном расстоянии вполне могут сосуществовать, поддерживая общий гомеостаз (динамическое равновесие) в коллективе.

Внутри группы реструкторов есть тенденция к поляризации по темпераментам. Гибко-разворотливые Хозяин и Искатель часто выступают как зачинщики сделок. За ними не угнаться Мастеру и Критику, которые не склонны полагаться на прорывы и лобовые столкновения.

Эти противоположности подлежат уже известному нам разведению между деятельностью на переднем крае и в тылу. Мастер и Критик не очень обидятся, если меньше энергии будут тратить на внешние контакты. Лишь бы при этом не пострадали их материальные интересы и к ним не стали бы хуже относиться.

Различие установок – ещё один барьер, который предстоит преодолевать реструкторам. Генерация идей на перспективу лучше получится у Искателя и Критика. Маршал и Мастер сосредотачиваются на решении неотложных задач сегодняшнего дня. Распределив роли по этому принципу, реструкторы получают шанс добиться стабильности всей группы.

Очень эффективно проявит себя такое подразделение в коммерческой деятельности – приобретении и перепродаже с выгодой различных товаров. В условиях свободы конкуренции реструктивные типы уверенно вырываются вперед, обходя все другие деловые стили.

Не следует только забывать, что широкомасштабная либерализация в обществе не

может продолжаться долго. Базирующаяся на иррационализме аномия должна рано или поздно сменится порядком или же произойдет социальный взрыв. Мощный фактор рационализации индустриального общества, о котором так много писал Макс Вебер, ведет и к стабилизации политической. Экономика цивилизованных стран организована скорее конструктивно, чем реструктивно.

### 4. Рационально-этическое подразделение

Четвертый вид деловой активности исходит от группы рациональных этиков, в которой объединены Энтузиаст (ES), Хранитель (RF), Наставник (ET), Гуманист (RI).

Представляет собой естественный противовес коммерсантам-реструкторам. Рациональные этики настроены на долговременные связи, стабильные межличностные отношения. Сильная сторона **Блюстителей**, как я буду называть представителей этой группы, – работа с консервативными клиентами, ценящими определенное мировоззрение и ведущими регламентированный какими-либо нормами образ жизни.

Таким образом, их объединяет чувствительность и требовательность к нормам морали (кстати, необязательно положительной). Чувства и межличностные отношения для них являются первостепенной ценностью, а логика – всего лишь инструмент держать бурный человеческий нрав в каких-то рамках.

На них держится корпоративная мораль любой организации. Они – добровольные Блюстители норм человеческого сообщества на любом этапе его развития. Ломка привычной системы ценностей для них – очень болезненный и нежелательный процесс.

### 5. Этика аскетического протестантизма

Есть основания полагать, что **хранительская** (этико-сенсорная интровертная) система ценностей послужила моральной причиной развития западного капитализма. Немецкий социолог Макс Вебер в своем классическом произведении «Протестантская этика и дух капитализма» проанализировал влияние протестантизма на становление рыночных отношений в экономике Западной Европы и Соединенных Штатов Америки.

На основе социологических данных он показал, что рациональная этика в своих

Автор: admin  
02.07.2010 11:10 -

---

наиболее аскетических формах (кальвинизм, пиетизм, методизм, анабаптизм) прививает людям бережливость, трудолюбие и честность в зарабатывании денег. Цивилизованный капитализм, сформированный людьми именно с этой моралью, не имеет ничего общего с жадной наживы во что бы то ни стало.

В нашей стране формирование частно-предпринимательской деятельности, к сожалению, лишено морального фундамента. Вернее, ментальность нашего населения (российского намного больше, чем украинского) иррационально-этическая: надежда на «авось», эклектический базар, нежелание работать систематически и т. д. Плачевные последствия такого неподготовленного капитализма налицо. Где же роль религии? Она есть, но совершенно иная. Русское и украинское православие воспитывает скорее в гуманитарно-страдальческом, чем социально-практическом духе. Поджидает ли Блюстителей темпераментный барьер? Да, по своей энергетике они так же поляризованы, как и другие виды групп делового стиля. Энергичные Наставник и Энтузиаст рискуют войти в противоречие с менее экспансивными Хранителем и Гуманистом. Им ничего не остаются, как поделить места в первом и втором эшелоне. В противном случае подразделение будет подвержено сбоям.

Барьер установок – следующее препятствие, стоящее на пути сплочению Блюстителей в слаженную команду. Слаженности действий мешает разнонаправленность индивидуальных целей. Энтузиаст и Хранитель типы, ориентирующиеся на простые житейские, часто семейные ценности. Наставник и Гуманист отличаются возвышенностью, приверженностью тем или иным систематическим идеологиям.

Не остается ничего иного, как правильно сочетать ролевые ожидания в группе. Повседневная-практическая работа пусть лежит на сенсорных Энтузиасте и Хранителе. Проповедь словом и делом ценностей группы, тяжелые душевные состояния с радостью взвалют себе на плечи интуитивные Наставник и Гуманист.

Рациональные этики создают стационарную (не базарную) торговлю. Они нормально работают лишь тогда, когда есть общепризнанные четкие правила, однозначно отделяющие злые поступки от добрых, определённый интерьер коммуникации, традиционное место встречи. Хорошо воспринимаются в этой группе различные ритуалы.

Мотив прибыли как чистогана ни в коей мере не может стоять у Блюстителей на

переднем плане.

Материальное вознаграждение должно быть закономерным следствием действий по той или иной системе этических правил жизнедеятельности. Ступив на тропинку этического нигилизма, блюстители подрывают основу психологии всего общества.

Имиджмейкерство является органичным видом деятельности для данных социотипов. Жизненный стиль – это то, что они создают собственными усилиями и блюдут, передавая свои ученикам и последователям. Человеческая культура существует и обогащается благодаря тому, что совокупное человечество ведёт себя как рационально-этическая система.

### **6. Заключение: интегральный тип организации и отдельные лидеры**

Когда вы определяете, по какому типологическому принципу интегрирована группа, помните, что речь идёт не о количественном преобладании, а о качественном влиянии (значимости, своеобразном коммуникативном «весе») тех или иных типов.

Поэтому обращать внимание надо не на отдельных людей, а на **связки типов** – коммуникативно спаянные диады, триады, четвёрки. Именно в таких по численности контактных группах и протекает большая часть жизни любого человека как дома или в компании друзей, так и на работе.

Кроме того надо помнить, что на разных уровнях организационной иерархии обычно действуют разные принципы. Например, высшее руководство компании построено по принципу функциональной широты и базируется на квадрате или кольце, а какое-то из нижестоящих подразделений – по принципу специализированных функций. Скажем, отдел маркетинга персонологически работает как узко ориентированная рационально-этическая группа блюстителей.

Вот почему нельзя не то, что по одному лидеру, но и по одному подразделению судить об организации в целом. Для этого надо знать весь набор принципов её персонологической архитектуры. А также ту степень, в которой отдельные

подразделения интегрированы в целостную систему.

Если это всего лишь конгломерат обособленных групп, то говорить о едином интегральном типе – внешнем имидже организации не имеет смысла.

Американцы О. Креггер и Дж. Тьюсон утверждают, что рационально-логические типы (в их терминологии – мыслительные-решающие) составляют 90% всех сотрудников на высших постах крупных организаций и учреждений [1, с. 294]. В частности, по их расчетам, среди старших менеджеров социотип Администратор составляет 22, 8%, Инспектор 20, 7%, Предприниматель 17, 7% и Аналитик – 11, 2%.

Эти данные вызывают у меня некоторое сомнение. Прежде всего из-за сильной недооценки реструкторов. Не будем забывать, что типодиагностика пока далека от идеала точности и надёжности. Хотя преобладающую тенденцию в рационально-организованном обществе их статистика, конечно же, отражает верно. Для сравнения посмотрим на фотографии шести лидеров делового мира Украины (данные Центра прогнозирования социально-экономических и политических процессов). Мои предположения об их социотипах таковы.

**Карл Фриц** – генеральный менеджер Macdonalds' – Украина. Вероятный социотип: Предприниматель или, что более вероятно, Наставник (группа конструкторов или блюстителей). Занимая такую видную должность, нужно работать не столько в рационально-логическом ключе, сколько на имидж всемирно известной компании.

**Валентин Ландик** – президент АО «НОРД» (Донецк). Вероятный социотип – Маршал (группа реструкторов). Дает пример успешных производственных действий в условиях иррациональных законов и моральной аномии в государстве.

**Вадим Рабинович** – президент холдинга RICO Capital Group и ТПП «Украина-Израиль». Вероятный социотип – Наставник (группа блюстителей). Деятельность направлена на формирование нового привлекательного имиджа украинского бизнеса в мире.

**Петр Балабуев** – генеральный директор АНТК «АНТОНОВ». Возглавляя авиастроительную фирму, доказал, что даже в условиях экономического кризиса может делать конкурентоспособные модели самолетов (АН-70, АН-140). Серийное производство однако не налажено. Вероятный социотип – «Предприниматель».

**Александр Слободян** – генеральный директор АО «Оболонь» (Киев). Пиво с этой маркой – самый популярный продукт Украины за рубежом. Вероятный социотип – Маршал. Сумел найти точку равновесия между западной рациональностью и восточной олигархичностью.

**Александр Роднянский** – генеральный продюсер ТРК «Студия 1+1». Создатель самого популярного киевского канала после «Интера». Вероятный социотип – Политик (группа дипломатов). Человек в своей стихии, задача которого – балансировать между зрительскими вкусами противоположных социальных групп.

Вывод, который следует из анализа этого списка, прост. Доминировать рационально-логическим типам не позволяет славянский менталитет, а также сопровождаемый аномией затяжной экономической кризис в нашей стране.

В идеале рабочая команда в производственной или государственной сфере строится так: ведущее подразделение – рационально-логическое, второе по важности – иррационально-логическое, третье – рационально-этическое и четвертое, наименее задействованное – иррационально-этическое. Если сфера рыночно-коммерческая, то номером первым лучше поставить реструктуров. В соответствии с этой схемой и нужно подбирать людей на ключевые должности.

Казалось бы, что может быть проще? Но даже при большом желании не получается быть последовательно-логичным там, где задействованы субъективные интересы имеющих власть людей. А раз нет выбора, то будем жить и далее так, как привыкли. До той поры, пока с Запада не придет мода на персонологию. Свои достижения в очередной раз останутся на задворках.

## Литература

1. Креггер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. Как 16 типов личности определяют

ваши успехи на работе. М.: Персей-Вече-АСТ, 1995.

2. Льюис Дж. Г. Античная философия: от Фалеса до Сократа. – Мн.: «Галаксиас», 1997.
3. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. – К.: Основи, 1994.
4. Гуленко В. В. [Персонология и менеджмент](#) – Киев, 16.12.1997// СМиПЛ, 2000, № 3.