

Соционическое консультирование

Как правило, успеха в жизни добивается тот, кто хорошо осознает себя, свое предназначение, понимает окружающих людей, умеет правильно с ними взаимодействовать, умело развивает свои и чужие сильные качества, направляя их в нужное русло. При этом важно научиться щадить партнера и компенсировать его недостатки, используя сильные качества других людей. Лишь при соблюдении этих условий можно не бояться, что те или иные препятствия помешают добиться задуманного, даже если есть талант и шансы на успех. Ведь в жизни можно найти множество примеров, когда люди, достигнув цели, вдруг теряли все из-за нелепой случайности.

Разобраться в своих проблемах и принять правильное решение вам помогут консультации психолога, знакомого с методами соционики. Методы соционического анализа позволяют делать не только личные, но и заочные консультации, включая диагностику типов личности знакомых клиенту людей.

Описав консультанту-соционик у внешность, характер, поведение, некоторые привычки интересующего вас человека, вы можете определить его социотип и получить массу информации о нем, а также рекомендации, как правильно вести себя с ним и чего от него можно ожидать. Фантастика? Нет, реальность. Существуют различные методы социодиагностики, помогающие определять социотипы, не пользуясь длинными тестами. Бывает достаточно пятиминутной беседы опытного специалиста-соционика с человеком или с тем, кто его хорошо знает, чтобы составить его собственную характеристику, характеристику интересующего его человека, а также понять суть проблем, возникших в их отношениях.

Практическая соционическая помощь людям имеет три направления:

1) личное консультирование, которое включает весь спектр проблем, связанных с самооценкой человека, направлением его деятельности, поиском себя и своего места в жизни, анализом межличностных проблем - от деловых до интимных; рекомендации родителям по проблемам воспитания детей;

2) педагогическое консультирование, включающее: характеристики сильных и слабых

сторон детей, их способностей; анализ отношений с родителями, сверстниками, педагогами; профориентацию на раннем этапе обучения и в старших классах; формирование профильных классов; рекомендации по воспитанию и обучению детей, учитывая индивидуальные и типные особенности;

3) производственное консультирование, включающее общие и деловые характеристики, соответствие занимаемой должности, комплектация коллектива, анализ отношений, прогноз развития и рекомендации руководителям.

На "решетке менеджмента" оптимальной стилем управления, при котором сочетаются интересы сотрудников и производства, является стиль управления, названный "команда". Сочетание этих интересов должно соблюдаться при подборе персонала любой фирмы, когда "команда" подбирается под "капитана", социотип которого известен.

Соционическое консультирование является более эффективным по сравнению с существующими методами управленческого консультирования благодаря аппарату соционического анализа, вскрывающему закономерности информационного обмена различных структур. Сюда относится понимание сути процессов, осуществляющихся двумя разными путями или, другими словами, направлениями социального прогресса - эволюционным (постепенным) и инволюционным (ускоренным). Характер каждого процесса в том или ином деле задается руководителями, которые по своему социотипу всегда относятся к одному из двух направлений. Выбор руководителя определяет будущий характер производства. В зависимости от этого - он может быть стабильным и традиционным или будет стремиться к постоянной динамике и развитию.

Соционический анализ позволяет сформировать конкурентоустойчивость консультируемой фирмы, обрисовать перспективу ее развития, а также показать особенности конкурирующих фирм и выдать соответствующие рекомендации по оптимизации структуры фирмы, подбору и расстановке персонала, обеспечению благоприятного психологического климата в коллективе.

При подборе персонала за основу берется теория целевых групп, когда управленческое ядро любого уровня формируется как минимум из трех человек, функциональные роли которых распределяются по следующему принципу: лидер - критик - эрудит. Это известные в традиционной психологии роли, которые люди

выполняют в определенной целевой группе. В нашей концепции эти роли распределяются наиболее эффективно в зависимости от правильного подбора типов личности для выполнения этих ролей в каждой определенной целевой группе. Такая группа асимметрична по конструкции и составлена на основе следующих интертипных отношений - полного дополнения, социального заказа и социальной ревизии.

Группы, сформированные по такому принципу, обеспечивают прогрессивное развитие предприятия, успешный выход его продукции на рынок, начиная с подачи идеи, ее проработки, изготовления опытного образца и запуска товара в серийное производство. В зависимости от решения конкретных задач необходимо подбирать специалистов, социотипы которых лучшим образом соответствуют данной специфике работы.

В частности, если идет речь о долгосрочном планировании, прогнозировании процессов, такая задача эффективно решается социотипами с усиленной функцией интуиции времени - Экспериментатором (ЛИЭ), Критиком (ИЛИ), Наставником (ЭИЭ).

Для обеспечения серийного выпуска продукции, обеспечения ее качества, технико-экономических условий, высокой технологичности товара и потребительских качеств необходимы социотипы с развитой функцией сенсорики ощущений - Управляющий (ЛСЭ) и Мастер (СЛИ). Наладить четкий производственный процесс, исполнительскую дисциплину смогут такие социотипы, как Лидер (СЛЭ), Инспектор (ЛСИ), с усиленной функцией волевой сенсорики.

Налаживание необходимых коммуникаций, создание доверительной атмосферы в коллективе может быть обеспечено благодаря социотипам Посредник (СЭИ) и Гуманист (ЭИИ). Еще одним важнейшим условием стабильной работы предприятия является такое соотношение сотрудников, когда не менее 60% их количественного состава относится к одному направлению социального прогресса.

Опираясь на знание соционики, соответствующие методики и разработки, а также опыт работы, консультант-соционик поможет вам решить многие личные и служебные проблемы.

Авторы - Валентина Мегедь и Анатолий Овчаров