

Д.А.Лытов, В.В.Ор-ский, октябрь 2001.

Опубликовано: «Соционика, ментология и психология личности», 2001, № 6.

"Управляющие" и "лидеры" в соционике и типологии Майерс-Бриггс

Сравнительный анализ работ различных авторов (сторонников соционики и типологии Майерс-Бриггс) показал глубокие различия в толковании понятия "воля" и в понимании способностей различных типов к руководству. Ряд фактов свидетельствует о независимости данных расхождений от культурных стереотипов, что позволяет сделать предварительные выводы о смещении шкал соционики и Майерс-Бриггс относительно друг друга.

Ключевые слова: воля, власть, иерархия, карьера, квадра, клуб, конкуренция, лидер, руководитель, соционика, социотип (ТИМ, тип личности), статистика, MBTI (ТМБ), управление.

Два конкурирующих наследника типологии Юнга - соционика и типология Майерс-Бриггс (далее ТМБ, по-английски - MBTI), несмотря на свои различия, проявляют одинаково заметный интерес к такой теме, как психология управления. Более того, на русском языке вышел ряд работ как соционических авторов, так и сторонников ТМБ, где указанные две теории предлагаются как эффективное средство решения управленческих проблем.

Данная тема достаточно широка для того, чтобы охватить ее в рамках одной статьи. Мы ограничимся рассмотрением узкого вопроса: насколько тип личности, в свете двух данных теорий, определяет способности человека к руководству, лидерству, продвижению по службе и выживанию в условиях социальной конкуренции.

1. Точки соприкосновения двух теорий.

Понятия конкурентоспособности и управления четко различаются в американском массовом сознании. Для американца управляющий (*manager*) и лидер (*leader*) - совсем не одно и то же, и этим их подход коренным образом отличается от наших стереотипов. В то же время очевидна и их тесная связь - продвигаясь по службе, человек автоматически занимает более высокое место в служебной иерархии. Организация коллектива в какой-то мере связана и с "управлением", и с "лидерством". Тем не менее, "лидерство" во многом предусматривает личную инициативу, но вовсе не требует занятия определенной должности; в то же время "управление" представляет собой ответственность за практическую реализацию решений и во многом предусматривает связанность такой инициативы, ее зависимость от корпоративных традиций, мнения вышестоящих и т.д.

Отличие состоит и в том, что проблемам управления и карьерного роста в США посвящен огромный объем литературы, растущий с каждым годом, в то время как в бывшем СССР еще 15 лет назад первый вопрос особенно не обсуждался по причине "не ваше дело", второй - по причине якобы "аморальности", то есть занятие более высокого положения считалось уделом избранных, "кого Партия выберет". С тех пор как мы повернулись "лицом к Западу", мы не только познакомились с американской литературой, но и создали свою.

Как следует из названий и тематики книг по ТМБ, данная теория является эффективным средством не только решения внутриличностных проблем, но и карьерного роста: поняв себя, можно поставить себе реальные цели и занять должное место. На русском языке опубликовано несколько книг [например, 14,15,21] и множество статей.

Уже в начале 1980-х гг. начало происходить переосмысление открытия А.Аугустинавичуте - от малопонятной для большинства читателей "теории информационного метаболизма" (далее ИМ) [3] к теории понимания способностей человека и его отношений в обществе - соционике. В 1984 г. впервые на русском языке появился краткий (4 страницы) очерк по ТМБ [23]. Материал был крайне скуден (даже краткие описания типов отсутствовали). Однако ряд впечатляющих аналогий (общее происхождение от теории Юнга, некоторое сходство терминологии и постулатов) показал, что движение было выбрано в верном направлении. Ввиду того, что литература по ТМБ была соционикам недоступна до начала 90-х гг., многое пришлось открывать заново (в частности, малые группы). К настоящему времени в соционике широко разрабатываются проблемы профориентации, лидерства, рассматриваются персоналии известных руководителей, распределение ролей в коллективах [8,10,18,22]. Существенным отличием соционики от американской типологии является то, что в качестве дополнительного фактора используется теория интертипных отношений - в ТМБ не существует единого подхода по данному вопросу.

Вместе с тем ряд социоников параллельно используют для обозначения социотипов как собственно соционические, так и американские обозначения типов [8,18,22]. По мнению большинства социоников и **практически всех сторонников ТМБ в бывшем СССР** [6,18,19,21,22], соответствие между двумя типологиями выглядит следующим образом:

	Мест. Сов. Соц. ИМ	Майерс-Бриггс	ТМБ
1	Экстраверт	Extraverted	
2	Сенсор	Sensing	

3	Логика	Thinking
4	Рациональность	Rationality

Таблица 1. Типообразующие признаки в соционике и ТМБ .

Не останавливаясь подробно на критике данного сопоставления, можем лишь отметить, что представления о ряде типов в двух теориях не совпадают (что мы и увидим далее). До сих пор в качестве причин несовпадения указывались две: а) различные теоретические модели, используемые для описания типов; б) "погрешности" в толковании признаков [6]. Возможно, данная работа укажет на ещё одну, не менее важную причину.

Несомненно, общим для двух постюнговских теорий является понимание типа личности как структуры относительно неизменной - **возможны вариации в течение жизни, но не изменение типа** [21, 22]! Это важная подробность - если тип аморфен, то применять любую из данных теорий в профориентации нет смысла.

2. Лидеры и управляющие в зеркале соционики.

2.1 Аугустинавичюте: "аристократы" правят, "демократы" вмешиваются.

А.Аугустинавичюте недвусмысленно связывает с руководящими способностями один из типообразующих признаков. Понятия "лидера" и "управляющего" она не различает, используя общее понятие "руководитель". По ее мнению, *экстраверты* легче берутся за руководящую работу, меньше на ней устают, но в то же время - легче уходят.

Интроверты

же, хотя и устают от руководящей работы значительно сильнее, тем не менее, не могут отказаться, когда их выдвигают, а оказавшись на руководящей должности - активно борются, чтобы остаться там надолго, чувствуя себя незаменимыми. Кроме того, А.Аугустинавичюте напрямую связывает

экстраверсию

с таким качеством, как инициативность [3]. Отсюда видно, что к "лидерству", по ее мнению, способны скорее

экстраверты

, тогда как к "управлению" - скорее

интроверты

.

В более поздней работе А.Аугустинавичюте проводит различие между руководителями государственных учреждений и предприятий, с одной стороны, и руководителями научных учреждений, с другой [1]. Здесь руководящие способности связываются уже с двумя признаками - *экстраверсия* и *логика*, соответственно *интровертов* и *этиков* она видит лишь на вспомогательных ролях. Признак

интуиция-сенсорика

в данном случае отвечает за специализацию руководителя - наука или практическая реализация. Признаки

рациональность-иррациональность

,
статика-динамика

к лидерским или руководящим способностям отношения вообще не имеют - по ее мнению, они могут определять лишь стиль руководства.

В некотором противоречии с приведенными работами находится её теория социальной иерархии [13]. Здесь понятия руководства, лидерства и карьерного роста смешиваются и рассматриваются скорее в глобальном масштабе.

16 типов делятся, с одной стороны, на 4 "клуба" (по ориентации на вид деятельности), с другой стороны, на 4 квадры (по социально-информационным установкам, общности восприятия мира). В каждой квадре присутствуют представители двух "клубов", связанные дуальными отношениями. В соционике группа *сенсорики-логики* была названа "управленцами" [10]. Аналогичная группа (ST) в ТМБ отвечала за практическую реализацию, внедрение идей [23, см. также

[Приложение](#)

].

Рассматривая социотипы не только по типобразующим признакам, но также и по функциям, А. Аугустинавичюте различала "управленцев" по направленности их сенсорной функции. LF (ЛСИ) и FL (СЛЭ), по ее мнению, больше подходили для управления в экстремальных ситуациях, PS (ЛСЭ) и S (СЛИ) - в стабильных.

Согласно А.Аугустинавичюте, "верхние этажи общества" занимают "управленцы" (*сенсор* и *логики*)

) вместе с дополняющими типами (*интуитами-этиками*), т.е. 2-я и 4-я квадры ("*аристократы*"). Две других квадры, 1-я и 3-я ("*демократы*"), вырываются наверх лишь на время, чтобы критиковать, исправлять ошибки, допущенные "*аристократами*", однако в целом удовлетворяются положением "внизу". Однако и внутри данных больших групп имеется свое расслоение: "*руководят экстраверты*", а "*интроверты*" - на вспомогательных ролях [13].

К сказанному добавим, что выводы А. Аугустинавичюте являются большей частью теоретическими. Как социолог с многолетним стажем, она воспользовалась своими многочисленными наблюдениями, однако экспериментальных исследований в данной области не проводила. Основанием для данных предположений у нее послужили как личные наблюдения, так и отнесение ряда известных лиц к определенным ТИМам.

2.2 Гуленко, Мегедь и Овчаров: управление - искусство "управленцев".

Творческий союз трех авторов - В.В.Гуленко, В.В.Мегедь и А.А.Овчарова - принес много полезных плодов. Среди них - глубокая разработка проблемы профориентации в связи с социотипами, а также детальное теоретическое описание целого ряда малых соционических групп.

Именно эти авторы впервые называли "клуб" *сенсорикив-логиков* "менеджерами", или "управленцами". Как ST у Шнейдермана, так *сенсорики-логики*

в соционике практичны, обладают конкретным мышлением, не склонны к теоретизированию, зато нацелены на достижение конечного результата - всё это качества, необходимые в работе управляющего.

Не останавливаясь подробно на проблеме лидерства, данные авторы отмечали, вслед за А.Аугустинавичюте, что *экстраверты* склонны к расширению, экспансии, *интроверты* - к налаживанию отношений, работе с устоявшимся кругом задач;

рационалы

- к планированию,

иррационалы

- к спонтанным действиям, исходя из ситуации. Все эти качества вносили свои оттенки внутри группы "управленцев".

PS

(ЛСЭ) и

SP

(СЛИ) назывались "легкими управленцами" (т.е. эффективными в "отладке" относительно неизменной организационной структуры),

FL

(СЛЭ) и

LF

(ЛСИ) - "тяжелыми" (эффективными в условиях крупных организационных изменений). Аналогия с идеей А.Аугустинавичюте заметна, но заметно и изменение смысла.

Союз трёх авторов рассматривал и такие факторы, как "темперамент" руководителя, его отношение к стрессу: они также связывались с типобразующими признаками, однако указывали только на особенности руководящего стиля, а не на способность к руководству вообще [18].

Примерно в 1996 г. творческий союз распался. Гуленко от разработки данной теории отошел и выступил с новой гипотезой (см. ниже). Мегедь и Овчаров продолжают разработку, при этом несколько сместили акценты. Теперь они называют группу *сенсоров-логиков*

не "управленцами", а "производственниками" [18]. Нетрудно заметить, что изменилось только название, но не смысл. В частности, проводя параллели между соционикой и типологией Managerial Grid, они связывают группу "производственников" именно с "приказывающим" стилем управления, считая при этом прочие стили эффективными лишь временно и не в крупных организациях.

2.3 Еще одна теория Гуленко: не все "центральные" типы - в центре.

Начиная с 1995 г. В.В.Гуленко выступает с теорией конкурентоспособности типов в обществе. Его теория частично совпадает, а частично противоречит теории социальной иерархии А.Аугустинавичюте, так как предлагает иную расстановку.

Первым постулатом для Гуленко является существование постоянной социальной конкуренции. Вторым- что в конкуренции выживают типы, изначально ориентированные

на борьбу, а не на гармонию с окружающим миром. Связывая "борцовские" качества с F, он предположил, что на верхних этажах общества ("в центре") всегда находятся типы с хорошо развитой данной функцией, а также дополняющие типы. Исходя из этой предпосылки, а также ряда аналогий с теорией этногенеза Л. Н. Гумилева, он предложил называть 2-ю и 3-ю квадры, где

F
является "ценностью" - "

центральными

", а 1-ю и 4-ю квадры (

F

- "антиценность") - "

периферийными

" [9]. В дальнейшем его концепция претерпевала серьезные изменения.

Заметим, что толкование F как "*волевой сенсорики*" в соционике до сих пор принято не всеми [24]: А. Аугустинавичюте, помимо воли и энергичности, связывала данный информационный аспект с целым рядом других свойств [2,3]. На точку зрения Гуленко оказала влияние тенденция соционики 1980-х гг. - определить ТИМы как можно большего числа известных личностей. Их личные черты во многом наложились на описания функций, свойственных их гипотетическим ТИМам..

Совершенно очевидным оказалось противоречие между пониманием F и S в терминологии Гуленко, с одной стороны - и в понимании экстравертированной и интровертированной сенсорики у Юнга, с другой [25]. Для преодоления данного противоречия Гуленко, вместе с Мегедь и Овчаровым, предположили, что в соционике "вертность" определяется по второй, а не первой функции [20]. В дальнейшем Гуленко от этой гипотезы отказался.

В этой концепции "легкие управленцы", то есть PS (ЛСЭ) и SP (СЛИ), вообще не попадают в "центр". Однако параллельно Гуленко, проводя аналогии между квадровыми ценностями, с одной стороны, и режимами правления, не находит аналогий лишь для 1-й квадры (которая получается "детской", или "самой периферийной"); 4-ю же квадру он считает аналогом "старения", "окостенения" социальной иерархии, "власти достойных", и в этом отношении его концепция согласуется с теорией А. Аугустинавичюте [13], как и с толкованием PS (ЛСЭ) и S

P

(СЛИ) как "легких управленцев".

Необходимо добавить, что в значительной степени на данную концепцию повлияла теория смены квадрантов (авторы - В.В.Гуленко и А.В.Букалов). В рамках этой теории понимание 3-й квадранта как "реформаторов", "критиков" [8] ничуть не противоречит теории А.Аугустинавичюте (см. выше).

Рассматривая роли отдельных типов внутри "центральных" квадрантов, Гуленко сужает количество "центральных" типов до 6: из них выпадают TE (ИЭИ) и RF (ЭСИ), чья роль скорее гармонизирующая, нежели управляющая (у последнего - несмотря на развитую F

). Вместе с тем, Гуленко отмечает "лидерские" качества

ET

(ЭИЭ) и

PT

(ЛИЭ), с одной стороны, и управленческие -

TR

(ИЛИ), с другой. "Лидерство" Гуленко считает чертой

экстравертных

типов, причем

рациональные экстраверты

, по его мнению - скорее формальные лидеры, тогда как

иррациональные

- неформальные.

В более поздних работах Гуленко абсолютизирует лидерские качества ET (ЭИЭ).

"Актерство" данного типа, отмеченное Гуленко в ранних работах, постепенно переосмысливается, как умение выполнять какую угодно роль, едва ли не всемогущество [11]. Описание данного типа размывается, плохо согласуется с моделью A и приобретает мифические черты (как

IL

(ИЛЭ) в ранних работах А.Аугустинавичюте). Поэтому большинство персоналий, отнесенных Гуленко к данному типу, следует подвергнуть сомнению.

Наконец, на конференции в Киеве (сентябрь 2001) Гуленко представил дальнейшее развитие данной концепции. В соционике, как известно, типы связаны отношениями социального заказа и ревизии, в результате чего 16 типов делятся на два "кольца" по 8 типов. Еще в старых работах Гуленко и Букалова одно из "колец" трактовалось как "правое", "эволюционное", ориентированное на стабилизацию, а второе - как "левое", "инволюционное", ориентированное на скачкообразные изменения при нарушении хода эволюции. В новой концепции Гуленко "левые" FL (СЛЭ) и PT (ЛИЭ) выпадают из сложившегося административного механизма, играя роль неформальных лидеров,

поднимающихся вверх лишь в моменты кризисов и преобразований. Костяк же управленческого аппарата составляют 4 "правых" типа:

LF

(ЛСИ),

ET

(ЭИЭ),

TP

(ИЛИ),

FR

(СЭЭ). Последние трое, как видим, вообще не относятся к "клубу управленцев".

В работах Гуленко соционика превращается из научной теории в социально-философскую концепцию. Это же подчеркивает и он сам, предпочитая называть свою концепцию не соционикой, а "социоанализом", а позднее - "гуманитарной соционикой". Поэтому его подход следует рассматривать с долей скептицизма. Критиковать, но в то же время иметь в виду, что большинство постулатов Гуленко в той или иной мере разделяются и другими социониками.

2.4 Другие работы.

Хотелось бы отметить целый ряд работ А. В. Букалова по данному вопросу [в первую очередь 5,7]. В отличие от Гуленко, Букалов уделяет модели А гораздо большее внимание, чем, к примеру, бинарным признакам ТИМа. Модель же, как известно, предполагает динамичность ТИМа в различных ситуациях, где один и тот же ТИМ может проявлять себя различным образом. Мы рекомендуем ознакомиться с указанными работами всем, интересующимся темой данного исследования.

Отметим, что точкой соприкосновения концепций Букалова и Гуленко (и здесь даже трудно установить приоритет) является взгляд на режимы управления, реализуемые в квадратах (см. выше). Работа Букалова и Бойко [8] была, вероятно, первой широко известной публикацией на данную тему.

Как образец неаккуратно проведенного соционического исследования можем привести работу Ю.В. Иванова [12]. Соединив в одной статье два разных исследования, автор допускает серьезные противоречия в своих рассуждениях. В частности, трудно согласиться с его предложением: доверить контроль соблюдения "организации трудовой и производственной дисциплины, правил и норм охраны труда" и т.д. иррациональным экстравертам. Непонятно, на каком фактическом материале автор делал выводы; во всяком случае, их нельзя связать с приведенными там же

результатами опроса почти 600 студентов инженерного вуза и работников авиапредприятия - управление здесь явно ни при чём.

2.5 В чем сходятся соционические авторы.

Как негативный фактор, следует отметить влияние используемых в соционике псевдонимов на понимание типов личности. Отсюда появляются стереотипы, изжить которые в дальнейшем весьма трудно. Происходит подмена частного общим и наоборот. Характерен пример: до 1992 г. в соционической литературе часто рассматривались персоналии руководителей, известных государственных деятелей и бизнесменов, предположительно принадлежавших к типу PS (ЛСЭ). Сейчас тип PS (ЛСЭ) практически исчез из поля зрения социоников: авторитет Гуленко оказался для большинства настолько серьезным фактором, что в глазах соционика руководители по умолчанию попадают во 2-ю или 3-ю квадры. Знающие соционику представители типов LF (ЛСИ) и PS (ЛСЭ) не раз высказывали жалобы, что описания их типов выглядят неразличимыми. Нам придется считаться со стереотипностью мышления и в дальнейшем.

Все же, несмотря на явные различия подходов соционических авторов, на отклонения от темы "лидерства" и "управления", можно выделить точки соприкосновения во всех указанных работах.

Во-первых, нельзя не заметить, что во всех приведенных теориях "управленческие" способности связываются с функциями F и P. Это означает, что к административной работе, кроме "клуба управленцев", способны

TP
(ИЛИ),
PT
(ЛИЭ),
FR
(СЭЭ),
RF

(ЭСИ). По впечатлению авторов, перечисленные типы действительно часто встречаются на административной работе; подобные статистические исследования в соционике пока не публиковались.

В одном типе функции

F
и
P

не сочетаются

.

Во-вторых, практически все авторы связывают лидерство с *экстраверсией*. Таким образом, как и в американской литературе, проводится различие между "лидерами" и "управленцами".

FL

(СЛЭ) и

PS

(ЛСЭ) сочетают черты "лидеров" и "управленцев", по этой причине в работе первого возможны как резкие взлеты, так и падения (в силу *иррациональности*

), второй очень активен в отладке и развитии уже сложившихся систем, но чувствует себя неуверенно в обстановке неопределенности.

В различных работах отмечаются руководящие способности и других типов, не относящихся к "клубу управленцев". При этом, однако, "управленцы" более универсальны, в то время как область применения руководящих способностей прочих типов - ограничена. Тип ET (ЭИЭ) является "лидером", но как "управленец" весьма слаб.

В-третьих, по мнению всех авторов (и в реальности) LF (ЛСИ) чрезвычайно хорошо приспособлен к административной работе, к выживанию в многообразных управленческих интригах. Данный тип не обладает яркими лидерскими способностями, в моменты кризиса уходит в тень; по сравнению с другими типами на руководящих должностях он не стремится выделиться, принимать на себя рискованные, "непродуманные" решения. Хотя в конкурентной борьбе

LF

(ЛСИ) может оказаться на вторых ролях; но, несмотря на это, справиться с ним в противостоянии весьма трудно [8 - 10].

3. Менеджеры и лидеры в свете американской теории.

3.1 Майерс-Бриггс и последователи: типы и стереотипы.

В основе работ сторонников ТМБ лежат 4 типобразующих признака (см. выше). Способности всех типов, в том числе к "лидерству" и "управлению", рассматриваются как проявление данных признаков, и на эту тему написано немало работ [15-17]. Хотя в ТМБ имеется и своя модель типа, и производные признаки, и даже несколько теорий интертипных отношений - они используются редко, ввиду недостаточной четкости или согласованности между мнениями различных авторов.

Существенным преимуществом по сравнению с соционикой следует считать очень широкое распространение ТМБ в США, а с некоторого времени и в Европе. Теория официально преподается в крупнейших вузах и известна хотя бы в общих чертах "среднестатистическому образованному американцу". Благодаря финансовой поддержке со стороны правительства и крупных компаний, постоянно проводятся статистические исследования с большим (на 1995 г. - свыше 3 млн. [14]) числом респондентов. Кроме того, Ассоциация типоведения (АРТ) постоянно накапливает статистику прохождения теста Майерс-Бриггс.

Разумеется, в ТМБ тоже сложились свои стереотипы. Одним из самых заметных, бросающихся в глаза, является трактовка ENTJ как "прирожденного руководителя" [15,21]. Не следуя напрямую из комбинации 4 признаков, данная формулировка повторяется из одной работы в другую, и для любого сторонника ТМБ выглядит как неотъемлемое свойство данного типа. Вероятно, данное свойство было выявлено по результатам тестирования у тех, кто отнес себя к типу ENTJ.

В соционике (см. [Таб. 1](#)) тип ENTJ соответствует РТ (ЛИЭ). Вернее, **соответствовал бы**, так как, хотя ряд авторов и отмечает руководящие задатки ЛИЭ, но далеко не в превосходной степени, - ряд других типов, если судить по описаниям, опережают данный по многим показателям. В соционике, коль речь пошла о стереотипах, распространенным эпитетом РТ (ЛИЭ) является "изворотливый", а вовсе не "лидер" [8,22].

Другой неожиданностью становится описание типа INTJ (LI (ЛИИ), а по версии В.Л. Павлова - ТР (ИЛИ)) на сайте Дэвида Кирси www.keirsey.com: "лидирующая организующая роль достигает высочайшего развития; имеют тенденцию быть намного более самоуверенными, чем остальные, обладая, по каким-то причинам, развитой и очень сильной волей... могут быть совершенно безжалостными в применении эффективных идей, редко учитывая человеческие затраты с точки зрения времени и энергии". Это - ни

LI (ЛИИ), ни ТР

(ИЛИ). Справедливости ради добавим, что данное описание контрастирует с точкой зрения на этот тип других сторонников ТМБ, а также несколько отличается от взглядов Кирси в более ранних работах [21]. Ему даже пришлось изменить псевдоним типа - был Scientist (учёный), стал Entailer (влекущий за собой). Очевидно, и американские авторы далеко не единодушны!

Чтобы объяснить несоответствие между РТ (ЛИЭ) и ENTJ, А.В. Букалов на ряде конференций высказывал мысль о связи различия с национально-культурными стереотипами. По его мнению, "интегральный тип" американской нации принадлежит к 3-й квадре [4], а российской - ко 2-й, соответственно один и тот же социотип занимает в этих культурах различное место. С противоположной позиции выступает В. В. Гуленко: по его мнению, наверху всегда оказываются одни и те же типы, и прочие факторы играют тут незначительную роль [9].

Очевидно, истину помогло бы выявить столь же широкое применение тестов по методике Майерс-Бриггс в России. Увы - этого пока нет, а существующие методики далеко не адаптированы (см. ниже). Как только ТМБ вышла за пределы США, стала очевидной необходимость ее адаптации к культурным стереотипам других стран [14] - без этого результаты не могли считаться достоверными.

Поэтому рассмотрим то, что нам доступно и не вызывает сомнений, - тексты, а также статистику ТМБ в США, и сравним последнюю со скудными результатами, полученными при использовании данной методики в России.

3.2 Управляющие в зеркале статистики.

Будем считать, что в большинстве случаев типы определены правильно. **ТМБ напрямую связывает тип личности с ответами на вопросы теста**

[21], и в этом отношении понятие "тип" в ТМБ намного менее противоречиво, чем в соционике (см. выше), хотя и выглядит заметно субъективным.

Данные ТМБ - что является их существенным преимуществом - в большинстве случаев подкреплены статистикой по очень крупным выборкам. Такой метод бесполезен и в соционике - теория всегда требует проверки практикой. Что же показывает статистика?

Крёгер и Тьюсон приводят статистику распределения типов среди американских руководителей низшего, среднего и высшего звена [15]. По нашему мнению, такая статистика относится скорее к управленцам (managers), чем к лидерам, так как отражает слой людей, для которых управление - профессия. Данная статистика тем более примечательна, что нам она встречалась во многих других публикациях, а также в Интернете. Обратим внимание на характерную черту: из данной статистики

американские авторы не делают выводов о социальной иерархии, подобная постановка вопроса в демократическом обществе выглядит просто аморальной.

На нижнем уровне (выборка - 1320 испытуемых) наиболее многочисленны ISTJ (19%), ESTJ (16%), ISFP (9%). Наименее - INFJ (1%), по 2% у ENTP, ENTJ, ENFJ. Но эти цифры говорят скорее о тенденциях распределения данных типов в американском обществе, чем об их "аутсайдерстве". Посмотрим, как же цифры будут изменяться с повышением уровня управления.

Среди менеджеров среднего звена (4789 респондентов) преобладают ISTJ (29,6%), ESTJ (19,9%), INTJ (10,1%) и с небольшим отставанием "прирожденный руководитель" ENTJ (9,9%). Меньше всего ISFP (1,0%), ESFP (1,1%), ENFP (1,3%). Видно, насколько резко сократилась доля ISFP - с третьего места на самое последнее из шестнадцати! Старшие менеджеры (5300 респондентов) представлены теми же типами, однако ESTJ и ISTJ, INTJ и ENTJ меняются местами: ESTJ (22,8%), ISTJ (20,7%), ENTJ (17,7%), INTJ (11,2%). На последних местах - ISFP (0,1%), ESFP (0,2%), INFP и INFJ (по 6%).

Наконец, на высшем уровне (2245 респондентов) доля четырех типов просто затмевает все остальные: ISTJ (32,1%), ESTJ (28,0%), INTJ (15,8%), ENTJ (9,4%). На противоположном конце ISFP (0,1%), INFJ (0,2%), INFP (0,4%), ISFJ (0,5%) - их присутствие на данном уровне выглядит игрой случая.

Если рассмотреть данные показатели в динамике, то ENTJ является единственным, чья доля резко уменьшается при переходе от предпоследней ступени к последней. Впрочем, выборка достаточно мала, чтобы не делать из этого далеко идущих выводов.

Экстраверсия в американской литературе, как и в соционике, связывается с инициативностью, следовательно - с "лидерством". Хотя на верхних уровнях доля *экстравертов*

и

интровертов

примерно равна - на нижних преобладают

интроверты

.

В принципе, по мнению Кирси и ряда других авторов, "лидерами" могут быть представители всех типов, включая INFJ (один из наиболее скромных, судя по описанию). Вместе с тем, проводя различие между лидерскими стилями, Кирси не мог не отметить узкую специфику лидерских стилей, свойственных NF и SP, их малоприспособленность для административных структур [21].

Нельзя не отметить тенденцию: **американские управленцы в подавляющем большинстве представлены TJ-типами** . Хотя в

четверке преобладающих типов

сенсорики

представлены явно сильнее, чем

интуиты

, это еще не дает нам права называть типы ST, по аналогии с соционикой, более способными к управлению, чем NT: согласно тому же исследованию (и мы это видим на примере низшего персонала), количество

сенсорики

в данной выборке значительно превосходит количество

интуитов

.

И так же как комбинация признаков TJ способствует продвижению вверх по социальной лестнице, носители противоположных признаков FP в этой борьбе проигрывают по всем показателям.

Признак Т (и здесь американская теория звучит в унисон с работами А. Аугустинавичюте [1]) выглядит в свете статистики неотъемлемым атрибутом успешного руководителя. Противоположный признак F, по материалам той же статистики, сильнее всего представлен в группе тренеров и воспитателей (2951 испытуемый).

Вторым бесспорным признаком успешного управляющего является J. В соционике он должен соответствовать *рациональности* (по мнению В. Л. Павлова - *динамике*). Но удивительная вещь - ни

рациональность

, ни

динамика

ни одним из соционических авторов со способностями к управлению никак не связывались. Не следует такой вывод и из описаний типов или типобразующих признаков в соционике.

Данное явление могла бы объяснить "*рациональность*" (по А.В.Букалову) американского общества [4]. В этом случае концепция В.В.Гуленко об относительной независимости социальной иерархии от подобных факторов терпела бы просто сокрушительное поражение. Но и "*рациональность*" американцев объясняет далеко не всё. В частности, в этом случае INTJ не может быть

LI
(ЛИИ) - последний в глазах социоников выглядит одним из наименее расположенных к руководству типов, а тем более в окружении "чужой" квадры.

Можно ли "очистить" данную статистику от национальных стереотипов?

Хотели бы обратить внимание на интересное исследование, проведенное О. Р. Меньшиковой. Начиная с 1994 г. она проводила параллельное тестирование слушателей Академии народного хозяйства при Правительстве РФ по "тестам ТМБ и соционики" [19]. Автор воспользовалась тестами Кирси для ТМБ [21,22], Мегедь и Овчарова для соционики [18,22], а также соционическим тестом Накрохиной, который на деле представляет собой переработанный тест Кирси. К сожалению, недостаточно четкое различие терминологии ТМБ и соционики, характерное для ранних соционических работ, оказало влияние и на данное исследование. **Но несомненно и достоинство данной работы - это первая действительно серьезная попытка найти ключ к разногласиям не на теоретической, а на экспериментальной основе**

.

Важнейший результат - типы ISTJ и ESTJ по-прежнему преобладают.

Меньшикова отмечает, что в результатах ее эксперимента (выборка из более чем 500 человек) выявилась корреляция между признаками S и J: попадание в один из них с большой вероятностью влекло попадание в другой! Чтобы понять, насколько правомерен данный вывод, вернемся к понятию "воля". Ключ, кажется, лежит здесь.

4. Сходство и различия.

4.1 "Воля" как понятие и как яблоко раздора между ТМБ и соционикой.

В соционике распространено представление о том, что носители функции "*волевая сенсорика*"

",

или

F

- "волевые", а прочие типы - "не совсем" или же "совсем не". С другой стороны, можно поспорить - считать ли "безвольными" типы, у которых данная функция хотя и не является одной из двух основных, но в то же время и далеко не самой слабой - например,

PS

(ЛСЭ)? В любом случае, почти всегда "воля" связывается с *сенсорикой*

.

Данный постулат может вызвать у сторонника ТМБ лишь недоумение. В представлении сторонников этой теории воля едва ли имеет отношение к *сенсорики*. Работы, специально посвященные проблеме воли в ТМБ, нам не попадались, однако мы можем сделать вывод из характеристик 16 типов. "Волевыми" почти всегда и практически у всех авторов называются носители признаков TJ!

На наш взгляд, факт, признанный обеими теориями, может объяснить данное противоречие.

Выше отмечено, что LF (ЛСИ) считается очень хорошо приспособленным к административной работе. Но и в американских работах подобные же качества проявляет его аналог - ISTJ, что подтверждается данными статистики. Очевидно, данный тип послужил шаблоном для формирования представлений о способностях к руководству как в соционике, так и в ТМБ, однако с этого момента теоретическая мысль пошла различными путями.

В соционике изрядная доля черт, присущих типу LF (ЛСИ), перешла на более широкое понятие - функцию F, присущую данному типу - это давно отметил еще Г.А.Шульман [24]. В типологии же Майерс-Бриггс такая же экстраполяция черт, свойственных ISTJ, могла перейти на признаки T и J.

Нельзя не отметить, что такие черты, как конкретность и собранность, в соционике традиционно связываются с *сенсорикой*. В американской типологии первая связывается с T, вторая - с J; но эти же черты мы повторно встречаем и тогда, когда речь идет о *сенсорики*

(S).

С большой долей вероятности можем предположить, что при отождествлении качеств "управленца" в соционике с признаками *сенсорики* и *логики*, в ТМБ - с признаками Т и J данный тип также сыграл не последнюю роль.

Но, допуская "загрязнение", смешение типобразующих признаков в ТМБ, мы можем предположить, что подобный же фактор присутствует и в соционике. Не следует забывать, что первоначально соционические признаки рассматривались с точки зрения, вполне милой сердцу *интуитивных-логических* типов - "информационного обмена". **По этой причине там, где американская теория дает отклонение в сторону сенсорики**

, - соционика отклоняется в сторону интуиции

. Именно такую особенность и выявила при "перекрестном тестировании" О. Р. Меньшикова, добавив при этом, что подобное происходит с признаком Т/F [19].

Очевидно, что при таких различиях речь идет, по словам А.В.Букалова, о двух разных типологиях [6].

4.2 Отличие "карьер" от "руководящих способностей".

Обратим внимание еще на одну деталь. Соционические "клубы" (группы по ориентации на вид деятельности) как будто бы совпадают с американскими группами "карьерных интересов" (см. [Приложение](#)). Но в то же время, американцы четко отделяют "карьерные способности" (S/N+T/F) от "руководящих способностей" (J/P+T/F), в соционике же такое различие плохо заметно. Таким образом, "клуб управленцев" соответствует сразу двум группам в ТМБ: ST и TJ.

Налицо - смешение признаков, о котором говорилось выше. Но в какой из двух теорий оно произошло - здесь ответ дадут только экспериментальные исследования. Очевидно, что увлекаясь аналогиями, нужно помнить и об обратной стороне - погрешности, поправке, которую неизбежно следует вводить при сравнении похожих, но все же не идентичных явлений. Мы не должны отвергать идею о том, что типобразующие признаки могут соответствовать друг другу не на 100% и даже не на 90%; что точно так же **один социотип может соответствовать двум и более типам ТМБ, как и наоборот** ; что количественные описания могут

иногда серьезно противоречить качественным.

Выход из теоретического лабиринта - **использовать символику ТМБ и соционики параллельно, и не допускать их взаимной подмены, которая приведет к искажению смысла и результата**

4.3 Положительные выводы.

Выявив расхождения, пора указать и на очевидные точки схождения.

Первое. Хотя "управленцы" (*сенсорики-логики*) в соционике понимаются несколько иначе, чем ST в ТМБ - очевидно, что носители именно данных типов способны оптимальным образом обеспечить практическое внедрение принятых решений.

Второе. Американские авторы, которые не читали теоретических работ А.Аугустинавичюте, на практике подтвердили ее вывод, что в управленческой деятельности лучше реализуют себя *логические* (Т) типы. Причем в американском обществе - даже лучше, ввиду его высокой бюрократизации; однако и в любом другом обществе они будут ответственными за выработку решений.

Третье. Не случайно, что LF (ЛСИ) в соционике, как ISTJ в ТМБ, стали стереотипами "образцовых администраторов". Это говорит о том, что в разных культурах, в разных странах, в условиях разных национальных стереотипов представители одних и тех же типов будут проявлять себя похожим образом.

В заключение хотим выразить благодарность тем авторам, чьи работы хотя и относятся к данной теме, но не вошли в обзор ввиду его краткости.

Литература:

1. Аугустинавичюте А. Руководитель в НИИ, государстве, искусстве //Соционика, ментология и психология личности. - [1997. - N 6](#) .
2. Аугустинавичюте А. Смысловое содержание используемых в соционике символов

// "16", 1990, No. 3.

3. Аугустинавичюте А. Соционика (под ред. Л. Филиппова). М., СПб, Terra Fantastica, 1998.

4. Букалов А.В. Интегральный тип информационного метаболизма США // Соционика, ментология и психология личности. - [1998. - N 5](#).

5. Букалов А.В. Соционика в управлении научно-техническими коллективами // Соционика, ментология и психология личности. - [1997. - N 1](#).

6. Букалов А.В. Соционика, типологии Юнга и Майерс-Бриггс: сходства и различия // Соционика, ментология и психология личности. - [1998. - N 4](#).

7. Букалов А.В. Функциональные роли типов в квадре и соционе // Соционика, ментология и психология личности. - [1996. - N 5](#).

8. Букалов А.В., Бойко А.Г. Соционика: тайна человеческих отношений и биоэнергетика. - Киев. Соборна Україна. 1992.

9. Гуленко В.В. Квадральные ценности. Психологические корни социального неравенства // Соционика, ментология и психология личности. - [2000. - N 2](#).

10. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Новосибирск. РИПЭЛ. 1995.

11. Гуленко В.В. Облик русского реформатора // Соционика, ментология и психология личности. - [1999. - N 5](#).

12. Иванов Ю.В. [Подбор специалистов и руководителей по соционическим признакам](#) // Соционика. Сборник докладов 4 Московской научной конференции. М. 2001.

13. Кашницкий С.Е. Среди людей. Соционика - наука общения. - М. Армада-пресс. 2001.

14. Крёгер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей. - М. Персей - Вече - АСТ. 1995.

15. Крёгер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей и бизнес. - М. Персей - Вече - АСТ. 1995.

16. Ливер Б.Л. [Ключ к Вашему шефу через тип его личности](#) // Соционика, ментология и психология личности. - [2002. - N 1](#).

17. Лытов Д.А. [Переписка с коллегами из-за рубежа](#) // Соционика. Сборник докладов 4 Московской научной конференции. М. 2001.

18. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Учитесь эффективно управлять людьми. - К. Карвали. 2000.

19. Меньшикова О.Р. [О результатах тестирования слушателей Академии народного хозяйства по двум тестам: MBTI и соционика](#) // Соционика. Сборник докладов 4 Московской научной конференции. М. 2001.

20. Овчаров А.А. Экстраверсия - интроверсия программной функции // Соционика, ментология и психология личности. - [1995. - N 3](#).

21. Овчинников Б.В. Павлов К.В., Владимирова И.М. Ваш психологический тип. СПб. Андреев и сыновья. 1994.

22. Филатова Е.С. Искусство понимать себя и окружающих. СПб. Дельта. 1998.

23. Шнейдерман Б. Психология программирования. М. Радио и связь. 1984.
24. Шульман Г.А. О смысловом содержании психических функций К.Г.Юнга в соционике А.Аугустинавичюте // "16", 1990, No. 4.
25. Юнг К.Г. Психологические типы (сокр. пер. И.Рузера). М. 1924.

Приложение. Малые группы в теории Майерс-Бриггс .

Источник: A Guide to Understanding Your Results on the Myers-Briggs Type Indicator. By Isabel Briggs Myers, Sixth Edition, Revised by Linda K. Kirby and Katharine D. Myers, 1998).

1. Ориентация на вид карьеры: ST, NT, SF, NF.
2. Использование информации: ES, EN, IS, IN.
3. Реакция на изменения: EJ, IJ, EP, IP.
4. Лидерство и подчинение: TJ, FJ, TP, FP.
5. Темпераменты Кирси: NF (идеалисты - Аполлон), NT (рационалисты - Прометей), SP (мастера - Дионис), SJ (блюстители - Эпиметей).