

МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Навчально-методичний посібник
щодо самостійного вивчення теми
„Особливості міжтипної взаємодії (інтертипні
відносини)”

МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту в галузях АПК

ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Навчально-методичний посібник
щодо самостійного вивчення теми
„Особливості міжтипної взаємодії (інтертипні
відносини)”

для студентів 4 курсу напряму підготовки 0502 „Менеджмент”
та 7.130104 „Захист рослин”

СУМИ 2011

УДК 159.923.2

Укладач: Дрaбчук Т.І., ст. викладач кафедри менеджменту в галузях АПК

Основи менеджменту. Навчально-методичний посібник щодо самостійного вивчення теми „Особливості міжтипної взаємодії (інтертипні відносини)”. - - Суми, 2011 рік , 30 стор.

В навчально-методичному посібнику розглядаються особливості взаємовідносин між людьми з різними типами інформаційного обміну. В посібнику охарактеризовані 16 типів відносин між різними соціотипами запропонована методика визначення типу відносин, охарактеризовані квадри, їх стиль діяльності та цінності.

Рецензенти:

Лісова Л.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції Сумського національного аграрного університету

Геєнко М.М, к.е.н. доцент кафедри фінансів Сумського національного аграрного університету

Відповідальний за випуск: Дубовик С.Г., к.е.н., доцент, зав. кафедри менеджменту в галузях АПК СНАУ

Рекомендовано до видання методичною радою Інституту економіки та менеджменту. Протокол № 3 від 28.01. 2011 року.

© Сумський національний аграрний університет, 2011

З М І С Т

Вступ.....	5
1. Інтертипні відносини та їх характеристика.....	7
2. Квадри: їх цінності та функції.....	22
3. Особливості взаємодії між квадрами.....	25
Список рекомендованої літератури.....	27

ВСТУП

Проблема спілкування завжди турбувала людство. Справді, чому люди, прагнучи жити дружньо, сваряться та не можуть дійти згоди? Чому не завжди розуміють одне одного? Наше життя побудоване на щоденних контактах та спілкуванні з іншими людьми. Чи може бути перше враження правдивим? Зовнішність оманлива. Як же скласти правильне враження про малознайому людину?

Соціоніка дає відповідь на це питання. Для цього необхідно знати, до якого з 16 типів інформаційного метаболізму належить людина, уявити модель цього типу і вже з неї (моделі) «зчитати» інформацію про звички, поведінку, наміри, погляди тощо. Соціоніка вивчає, які саме стосунки – конфліктні чи благодійні, можуть скластися між вами, та як ці відносини можна скорегувати у потрібному вам напрямку.

В Україні, як і в інших країнах колишнього Радянського Союзу, типологія Юнга отримала суттєвий розвиток і набула поширення під назвою “соціоніка”. Це стало можливим завдяки працям засновника соціоніки - литовської дослідниці Аушри Аугустинавичуте, а також діяльності наукових клубів, науковим конференціям, численним публікаціям в газетах та журналах, пізніше завдяки навчальній та популярній літературі.

Соціоніка або як її ще інколи називають, інформаційно-енергетична психологія, наука молода і перспективна. Соціоніка виникла на базі психології, але не є її продовженням, а якісно новим напрямком у вивченні людини, виявивши закони її психіки.

Соціоніка відкрила закономірності інформаційно-енергетичного обміну й обґрунтувала структуру психіки, показуючи суть людини, закладену у ній від народження, закономірність її проявів і стосунків з іншими. І ця суть є незмінною протягом життя. А знаючи, як функціонує психіка, можна виявити причини всіх психічних проявів.

Сприйняття й осмислення психікою людини інформації про зовнішній

світ є необхідною умовою життя і задоволення власних потреб. Людина - істота несамостійна, тому що є лише часткою суспільства, яка вносить в соціум власне уявлення дійсності. Психіка людини має різні способи обробки інформації. Таких способів 16, і кожна окрема особа має лише один із них. Один спосіб обробки інформації непродуктивний. Сила людства в різноманітності інтелекту, в наявності 16 соціонічних типів, які утворюють єдину систему.

Отже, інтелект окремої особи – це 1/16 інтелекту всього суспільства. А одиницею є соціон - група людей, серед яких є представники всіх 16-ти типів. Соціон – це не тільки 16 певних типів інтелекту, але й 16 типів стосунків, які утворюються на основі закономірного обміну інформацією. Це в своїй цілісності призводить до чіткої організації людства, в результаті чого розвивається культура спілкування і відбувається соціальний прогрес.

1. Інтертипні відносини та їх характеристика

Інтертипні відносини - це відносини між людьми, як носіями того або іншого типу інформаційного метаболізму. Кожна людина має певний тип ТІМ (тип інформаційного метаболізму) і може бути пов'язана з іншою людиною, одним з шістнадцяти видів інтертипних відносин, залежно від того, який тип ТІМ у цієї іншої людини.

Завдання 1. Дізнайтеся (попередньо визначивши власний ТІМ за допомогою матеріалів, наведених в методичному виданні: „Управління персоналом. Навчально-методичний посібник щодо самостійного вивчення теми „Соціоніка персоналу”. Частина 1. Визначення соціотипу особистості”), які відносини встановлюються між Вами та Вашими друзями, рідними та колегами по навчанню за допомогою таблиці 1 “Інтертипні відносини”.

Таблиця 1

Інтертипні відносини

Я партнер	ENTp	ISFp	ESFj	INTj	ENFj	ISTj	ESTp	INFp	ENTj	ISFj	ESFp	INTp	ESTj	INFj	ENFp	ISTp
ENTp, ІЛЕ Дон-Кіхот	Т	Д	А	Дз	З+	Р+	Ді	М	Кв	Кф	Се	Г	пз	пр	Рд	Пд
ISFp, СЕІ, Дюма	Д	Т	Дз	А	Р+	З+	М	Ді	Кф	Кв	Г	Се	пр	пз	Пд	Рд
ESFj, ЕСЕ, Гюго	А	Дз	Т	Д	Рд	Пд	пз	пр	Се	Г	Кв	Кф	Ді	М	З+	Р+
INTj, ЛІІ, Декарт	Дз	А	Д	Т	Пд	Рд	пр	пз	Г	Се	Кф	Кв	М	Ді	Р+	З+
ENFj, ЕІЕ, Гамлет	пз	пр	Рд	Пд	Т	Д	А	Дз	Ді	М	З+	Р+	Се	Г	Кв	Кф
ISTj, ЛСІ, Максим	пр	пз	Пд	Рд	Д	Т	Дз	А	М	Ді	Р+	З+	Г	Се	Кф	Кв
ESTp, СЛЕ, Македонський	Ді	М	З+	Р+	А	Дз	Т	Д	пз	пр	Рд	Пд	Кв	Кф	Се	Г
INFp, ІЕІ, Есенін	М	Ді	Р+	З+	Дз	А	Д	Т	пр	пз	Пд	Рд	Кф	Кв	Г	Се
ENTj, ЛІЕ, Джек	Кв	Кф	Се	Г	Ді	М	З+	Р+	Т	Д	А	Дз	Рд	Пд	пз	пр
ISFj, ЕСІ, Драйзер	Кф	Кв	Г	Се	М	Ді	Р+	З+	Д	Т	Дз	А	Пд	Рд	пр	пз
ESFp, СЕЕ, Цезар	Се	Г	Кв	Кф	пз	пр	Рд	Пд	А	Дз	Т	Д	З+	Р+	Ді	М
INTp, ІЛІ, Бальзак	Г	Се	Кф	Кв	пр	пз	Пд	Рд	Дз	А	Д	Т	Р+	З+	М	Ді

ESTj , ЛСЕ, Ш.Холмс	З+	Р+	Ді	М	Се	Г	Кв	Кф	Рд	Пд	пз	пр	Т	Д	А	Дз
INFj , ЕП, Д-р Ватсон	Р+	З+	М	Ді	Г	Се	Кф	Кв	Пд	Рд	пр	пз	Д	Т	Дз	А
ENFp , ІЕЕ, Гекслі	Рд	Пд	пз	пр	Кв	Кф	Се	Г	З+	Р+	Ді	М	А	Дз	Т	Д
ISTp , СЛІ, Габен	Пд	Рд	пр	пз	Кф	Кв	Г	Се	Р+	З+	М	Ді	Дз	А	Д	Т

Умовні позначення:

1. Д – дуальність (доповнення)
2. А - активація
3. Т - тотожність
4. Дз – дзеркальні відносини
5. Г - гасіння (повна протилежність)
6. Кв - квазітотожність
7. Се - суперего
8. Кф - конфлікт
9. З+ - замовлення: я – замовник
10. пз - замовлення: я – під замовний
11. Р+ - ревізія: я – ревізор
12. пр - ревізія: я – підревізний
13. Нд - напівдуальність (напівдоповнення)
14. М - міражні відносини
15. Рд – родинні відносини
16. Ді - ділові відносини

Таким чином,, всього в соціоніці існує 16 типів відносин. Розглянемо, чим характеризуються ці відносини більш докладно.

1. Дуальні відносини. Найкомфортніші. Їх ще називають відносинами повного взаємного доповнення. Ці відносини є найголовнішим відкриттям соціоніки. Це якраз те, про що пишеться в Біблії: "Не добре бути людині одній, створимо йому помічника, відповідного йому". Люди, які розуміють один одного з напівслова, напівпогляду, складають дві частки одного цілого. Це

партнери, які знають, що потрібно зробити для іншого, чим допомогти, яким жартом розвіяти напругу, все розуміють, завжди підтримують, не ображають і не ображаються.

В таких стосунках підвищується самоповага, усвідомлюється власна потрібність іншим людям. Відбувається вражаюче швидкий ріст особистості як в духовному, так і в морально-вольовому плані.

Партнери насичують один одного думками і почуттями, ідейністю, поглядами, точкою зору і позицією щодо інтересів і цінностей, що проявляється не тільки в спілкуванні, а й у поведінці, вчинках. Поновлюють сили один одного, відновлюють психічну втому. Людина стає спокійною й задоволеною тоді, коли її розуміють, помічають і дають саме те, що їй потрібно. А задовольнити потреби, допомогти вирішити проблеми зможе дуал.

У взаємодіях з дуалом немає потреби пристосовуватися, як в інших стосунках. Дуал приймає Вас такими як Ви є, цінує й любить Вас за це. При цьому присутнє відчуття внутрішньої свободи, незалежності, самостійності. Ніхто нікого не тисне, не обмежує, навпаки, сприяє вільному прояву іншого. Між іншим, у доповнюючого зовсім немає бажання виховувати, навчати, тобто вдосконалювати, цей процес відбувається автоматично.

Дуальні стосунки сприяють взаєморозумінню, партнери правильно та з відповідним тактом реагують на слова, інтонацію, міміку, прохання. Зацікавленість протилежністю визначає інтерес один одним, тому в спілкуванні це завжди приваблює.

Партнери практично не сваряться, не сердяться, але якщо все-таки непорозуміння трапляються, вони самі непомітно зникають. Частіше за все таке трапляється тільки на перших етапах спілкування й при незнанні себе та партнера. Якщо у партнера зіпсований настрій, починає бурчати, то дуал і думки не буде мати, що докір відноситься саме до нього, незабаром один буде скаржитися, а другий заспокоювати, їх настрої не зіпсується. І при цьому чим більше спілкуються, тим спокійнішими й врівноваженішими стають.

Стосунки можуть бути серйозно-діловими або жартівливими, але ніколи

– злобними й агресивними. Люди поводять себе невимушено, спокійно, часто імпульсивно, безпосередньо, за душевним поштовхом.

Дуали не упадають один перед одним, не нав'язуються, не намагаються показати себе з кращої сторони, а поводять себе природно, і якщо мовчать, то це не напружене мовчання і воно не руйнує відносин, партнери просто розуміють один одного без слів. З дуалом легко й приємно спілкуватися, в його присутності завжди цікаво, комфортно й затишно.

Дуали ніколи не набридають один одному. Більш того, з часом все більше захоплюються. Навіть якщо на початку знайомства не виникла симпатія, при подальших взаємодіях проявляється інтерес, захоплення, яке переростає в стійке почуття. І чим більше пізнають один одного, тим яскравішим стає їх захват, взаємне вдосконалення, росте довіра незважаючи на знегоди. Дивний ефект піднесення виникає після короткочасної розлуки. З часом партнери починають розуміти, як багато вони важать один для одного.

Такі стосунки незамінні у конкурентній боротьбі або при небезпечному оточенні, ідеальні для створення сім'ї. Дуальна сім'я має вагоме значення для дітей, де на них позитивно впливають стосунки батьків. При високій культурі спілкування це найсприятливіші й необхідні для співробітництва стосунки, не кажучи вже про сім'ю, дружбу.

2. Відносини активації. Ці відносини - найлегші, спілкування зав'язується майже відразу. Ніяких утруднень в спілкуванні не виникає, що спочатку приємно дивує. Партнери як би "розігривають" один одного заохочують активність один одного. Таке спілкування дуже притягає. Контакт тут встановлюється швидше, ніж з дуалом. Проте з часом настає "перегрів", з'являється утомленість від партнера, постійно вас активізуючого. В цьому випадку від нього потрібно віддалитися. Через деякий час знову хочеться випробувати дію активації. Відносини можуть набути характеру пульсації. Проте така приємність і легкість спілкування, яку дуже цінуєш на відпочинку, змінюється проблемами, коли партнери приймаються за сумісні повсякденні

справи. Неприємно зачіпає те, що партнери починають давати один одному поради, замість того, щоб узяти ці проблеми на себе. Проте користь таких словесних повчань не можна заперечувати. Трудність полягає у тому, що інформацію один одного активатори передають зовсім не в тій формі, в якій її хотілося б почути. Одному вона здається занадто розпливчатою, нечіткою, а іншому, навпаки, дуже грубою, заземленою, неглибокою. Це пояснюється тим, що в активаційній парі одна людина завжди раціональна, а інша - ірраціональна. Проте сам зміст інформації один одного влаштовує. Активаційні відносини погано підходять для буднів, оскільки не забезпечують оптимальної життєдіяльності. Їх призначення - спілкування у свята або взагалі у вільний час, коли потрібно відпочивати, а не працювати, Дуже тісний і довгий контакт виснажує активаторів. Займатися однією справою разом важко ще через ненадійність, непередбачуваність партнера. Кожен поступає так, як йому хочеться, абсолютно не зважаючи на партнера. Один на одного фактично ніколи не можна поластися повною мірою. Термін "активізація" в повному розумінні підходить для двох інтровертів, які дійсно стають разом активнішими, відкритими. Для двох екстравертів вона як би діє із зворотним знаком: заспокоює, охолоджує, інтровертує цю пару.

3. Тотожні відносини. Між тотожними партнерами складаються відносини повного розуміння, але невміння допомогти один одному. Особи тотожних типів однаковими очима дивляться на світ, аналогічним чином осмислюють поступаючу інформацію, роблять майже одні і ті ж висновки, а також стикаються з одними і тими ж проблемами. В проблемній ситуації виникає співчуття до іншого. Партнера хочеться підтримати, виправдати тим або іншим чином, оскільки відчуваєш, що в цій ситуації сам поступив би таким же чином. З другого боку, тотожне спілкування швидко набридає. Не одержуючи нової інформації від партнера, бачиш всю даремність такого спілкування. Неінформативний партнер здається нудним, нецікавим. З часом встановлюються або нейтральні, або прохолодні відносини. Це і не дивно, адже

після обміну інформацією її вже нецікаво обговорювати, знаючи наперед, що до таких же висновків можна прийти і самому. Виключення складає випадок великої різниці в досвіді або знаннях. Тоді може виникнути великий інтерес і тяга один до одного, оскільки йде швидке і ефективне навчання - перекачування інформації. Такі відносини є ідеальними для пари "вчитель-учень". Спільна робота в цьому випадку теж ефективна, оскільки відбувається складання сил в одному напрямі.

Тотожні відносини мають велике виховне значення, оскільки дозволяють поглянути на себе із сторони, об'єктивно оцінити свої достоїнства і недоліки. А дивитися на себе із сторони - справа не завжди приємна. Ці відносини допомагають виробити адекватну (правильну) самооцінку.

4. Дзеркальні відносини. Ці відносини одержали свою назву через те, що слова одного відображаються, як в дзеркалі, у вчинках іншого. Про що любить міркувати один з "дзеркальників", то інший не усвідомлено реалізує своєю поведінкою. Проте така реалізація ніколи не буває повною, 100-процентною. Дзеркало виявляється викривленим, оскільки коректує, виправляє свої вчинки кожен виходячи із зовсім інших норм поведінки, ніж партнер. З цієї причини і виникає подив, а деколи і претензії один до одного. Кожен прагне підправити поведінку партнера, проте такі спроби перевиховання не мають шансів на успіх.

З другого боку, якщо враховувати чисто словесну сторону спілкування, дзеркальні відносини можуть бути названі відносинами конструктивної критики. Річ у тому, що в дзеркальній парі обидва партнери завжди або теоретики, або практики. Тому у них завжди знайдуться загальні теми для бесід і обговорень. Причому кожен бачить лише 50% однієї і тієї ж проблеми, тому завжди цікаво, що думає з цього ж приводу "дзеркальник". В результаті спільної роботи відбувається взаємна корекція, уточнення. Критика майже завжди є конструктивною, оскільки дійсно може бути врахована.

Ці відносини добре підходять для дружби, заснованої на сумісних

інтересах і захопленнях. Дзеркальники - часто хороші приятелі, їм цікаво разом, хоча в спілкуванні не вистачає повної відвертості і теплоти. По-справжньому тепла атмосфера виникає лише тоді, коли з'являється дуал одного з них, який обов'язково є активатором іншого. Досить сильно позначаються на цих відносинах підтипи. Якщо один з них має посилену раціональність, то для стабільності дзеркальної пари потрібен партнер з посиленою ірраціональністю. У протилежному випадку вони поєднуються набагато гірше, а спільна робота утруднена через велику різницю в темпі. Для сімейного життя ці відносини небажані: дрібні цілі у партнерів співпадають, а глобальні, далекосяжні - ні. Різними є і способи досягнення мети. У основі цього лежить все те ж неспівпадіння функцій раціональності і ірраціональності.

5. Гасіння (відносини повної протилежності). Дуже важко встановити потрібну психологічну дистанцію. Це вдається тільки тоді, коли партнери спілкуються вдвох. Поява третьої людини все руйнує: починається конкуренція міркувань, що переростає іноді у палкі суперечки. Нікому не хочеться втратити авторитет в очах слухачів,

В цих відносинах імponує манера партнера поводити себе у товаристві, його сердечність, теплота. Це сприяє переходові на близьку дистанцію. При спілкуванні в групі психологічний клімат раптово починає змінюватись. Інтроверт поступово відчужується, відносини втрачають теплоту, стають формальними, з'являється настороженість. Обидва починають у душі жалкувати про попереднє довір'я.

Екстраверту здається, що його неправильно розуміють, ставляться упереджено. Це не може не дивувати, бо вдвох вони мали, здавалося б, цілковите взаєморозуміння. Інтроверт гасить активність екстраверта: в його голосі з'являються звинувачувальні інтонації, він вдається до різких висловлювань на адресу екстраверта, критикує його. Екстраверт намагається відповідати тим самим.

Ці своєрідні стосунки віддалено нагадують чергування напівдуальності з

ревізією. У більш уразливій позиції скоріш за все тут перебуває екстраверт. З одного боку, він відчувається «як у тилу ворога»: все сприймає на свій рахунок, побоюючись хибного кроку, викриття. А з другого — він не може не бачити, що його партнер — людина загалом порядна і добра. Уникнути взаємних звинувачень допоможе хіба що високий рівень культури партнерів.

6. Відносини квазітотожності. Це стосунки співіснування за повного нерозуміння одне одного. Воно може бути мирним, особливо коли партнери логіки, або переходити до «з'ясування стосунків», якщо партнери — етики. Велике значення має і збіг підтипів. За підтипів, що не збігаються, у спілкуванні з квазітотожним виникає внутрішня напруженість, засудження його дій. Воно, щоправда, минається, коли партнери злучені однією справою і залежать одне від одного. Першу поступку, як правило, робить ірраціональний тип, а раціональний її приймає.

Квазітотожний партнер не зачіпає, як правило, ваших слабких місць. Загрози з його боку не відчувається. Але й рівності з ним також не відчуваєш, як з діловим. Він здається менш здібним, але в тих питаннях, які у вас не виходять, домагається чомусь значно більшого. Через це страждає самолюбство обох: таке становище сприймається як несправедливість.

Найнеприємніше у цих стосунках — неможливість зрозуміти людину до кінця. Завжди виникає проблема «перекладу» її інформації на свою мову. Написане квазітотожним майже неможливо читати. Розшифровка його інформації забирає багато сил і здається марною. Твори квазітотожного не подобаються. Розмова з квазітотожним хоча й не утруднена, але задоволення не дає. Здається, що він усе спеціально заплутує, ускладнює чи спрощує, збиває на манівці.

Квазітотожні проте здатні знайти спільні теми для розмов, обурюватись з одного й того ж приводу. Але вихід з важкого становища обирають різний. По деякім часі починає переслідувати відчуття змарнованого часу. Тому ніщо їх особливо не зв'язує, розлучаються легко, без жалю. Досить безбарвні стосунки,

до яких добре пасує приказка: «у вас своє весілля, а в нас — своє».

7. Суперего. Стосунки поваги одне до одного. Суперего означає «над-я». Партнер сприймається як далекий і дещо загадковий ідеал. Його манери і напрям думок викликають інтерес. Складаються зовні досить прохолодні стосунки за внутрішньої симпатії.

Якщо немає теми для розмови, яка обох зацікавила б, спілкування набуває доволі формального характеру. Переважає бажання висловити свою точку зору, ніж послухати партнера. Створюється враження розуміння й інтересу до себе, хоча й підозрюєш, що він неглибокий.

Коли сталося зближення, характер відносин набуває нового, малоприємного вигляду. На словах розуміння, як правило, залишається добрим, особливо за підтипів, що збігаються. Насправді ж, виходить, нібито партнер робить все тобі на зло. Про свої наміри або не попереджають, або мало дослухаються одне до одного. Тому чинять протилежне тому, чого від них очікує партнер. Це може породити серйозні суперечки. Внутрішня схильність до партнера при цьому не зникає. Є надія, що ідеалу все-таки можна досягти.

Неабияк позначається на цих стосунках також екстра-інтроверсія партнерів. З двох екстравертів, що перебувають у стосунках суперего, один, як правило, невдоволений іншим, а також тим, що він мало приділяє йому уваги, надто зайнятий сторонніми справами. З двох інтровертів, як правило, одному ввижається, що другий надміру нав'язливий, не залишає його у спокої. В обох випадках на близькій дистанції виникають непорозуміння і суперечки.

8. Конфліктні відносини. Це стосунки прихованого, але назріваючого конфлікту. Ступінь психологічної сумісності — найменший. Однак це помітно не одразу. Конфліктер швидше приваблює, ніж відштовхує. Він захоплює розвиненістю тих рис характеру, які у вас слабкі.

Контакт і зближення спочатку обом уявляються можливими. Але на цьому шляху постійно щось не йде на лад. Обдумуючи, чому ж ці спроби

знайти спільну мову не вдаються, доходиш висновку, що причина нерозуміння не така вже значна, її легко усунути. Треба тільки докласти ще трохи зусиль, і він мене зрозуміє. Мимоволі переслідує бажання якимсь чином привернути до себе людину.

Однак ці спроби не що інше, як ходіння краєм прірви. Завжди загрожує небезпека впасти у неї — бути втягнутим у безплідні, виснажуючі суперечки. У цих суперечках конфліктери часто словесно б'ють одне одного по найуразливіших місцях. Увесь час є бажання щось довести, уточнити, домовити, та партнер, як на зло, не хоче тебе зрозуміти. Це викликає з часом глухе внутрішнє роздратування або нервозність.

Найгірше, що у партнерів, зв'язаних конфліктними стосунками, відсутня взаємодопомога на ділі. Вони зовсім не захищають одне одного проти атаки ззовні. Мається на увазі не словесний захист, а вміння зробити за партнера ту частину роботи, яка йому явно не під силу, припадає на його слабкі функції. Те, що бракує захищеності, особливо гостро сприймається в умовах ворожого зовнішнього середовища. Розлучившись з конфліктером після тривалих спроб знайти спільну мову, відчуваєш полегшення.

9-10. Соціальне замовлення. В цих відносинах (асиметричні відносини) перший партнер — назвемо його передавачем замовлення, чи просто замовником,— дивиться на другого, приймача (підзамовного), згори вниз, як на такого, котрий стоїть нижче, недооцінюючи його. Другий дивиться на першого (підзамовний на замовника), навпаки, як на людину цікаву, значущу, спочатку переоцінюючи його.

Підзамовного може захопити у замовникові, по-перше, його поведінка, манера триматися, вміння легко зробити те, до чого прагне підзамовний, і, по-друге, стиль викладу його думок, його творчий почерк. Підзамовний у присутності замовника мимоволі починає запобігати перед ним, догоджати йому з якихось для себе незрозумілих причин. Починається з дрібниць, далі — більше й більше, поки підзамовний сам не починає стримувати себе. Причому

сторонніми це сприймається так, нібито підзамовний чомусь виправдується перед замовником.

Водночас у поведінці замовника є й неприємні моменти. Ті риси, які замовник випинає, аби, з його точки зору, справляти приємне враження у товаристві, привернути до себе увагу, проникають у підсвідомість підзамовного і будять у ньому неясний, смутний потяг до активності для усунення тих умов, які змушують замовника страждати або поводити себе неприродно. Однак підзамовному завжди незрозуміле, що ж треба конкретно робити. Замовлення, що видається, є не індивідуальним, а соціальним, тобто за ним приховуються проблеми тієї групи людей, в яку включено цю пару. Для сторонніх стосунки соціального замовлення сприймаються як рівні, безконфліктні. Ініціатором їх майже завжди є замовник. Підзамовний відчуває з боку замовника якусь душевну приязнь до себе. Замовник прагне всіляко заохотити підзамовного, потурбуватися про нього, підтримати його в міру сил. Зворотна реакція буває, як правило, тільки спочатку. Спроби домовитись із замовником на рівних не мають успіху, зворотний зв'язок ніяк не налагоджується.

Внаслідок цього підзамовний відходить від замовника і воліє триматися на відстані чи, бува, зачепити його в якийсь спосіб, пускаючи в хід свою сильну функцію, яка у замовника є предметом лише періодичної турботи. Отже, ці стосунки можна назвати стосунками заступництва за браком зворотного зв'язку. Подеколи вони переростають у майже повне ігнорування підзамовним замовника. Прихід до такого становища свідчить — замовлення цілком усвідомлене як соціальне.

11-12. Відносини соціальної ревізії. Це другий тип асиметричних стосунків у соціоніці. Ревізор немовби постійно стежить за ревізованим, звертаючи увагу на його дошкульне місце. Створюється враження, що ревізор постійно прагне з'ясувати, що і як робить ревізований, який часто відчуває, що за ним начебто увесь час наглядають. Однак це аж ніяк не означає, що ревізор обов'язково словесно вказує ревізованому на його ваду. Але ревізований у

глибині душі розуміє, що ревізор може зробити це в будь-який момент і в його присутності спочатку відчувається дещо напружено.

Ревізор здається людиною значущою, а його дії такими, що заслуговують на увагу. Визнання ревізора хочеться заслужити, його похвала дуже ціниться. Однак ревізор постійно недооцінює ревізованого, думки й справи якого йому видаються не вартими уваги, що не може не викликати образи. Спочатку це навіть заохочує: є бажання довести ревізорові свою корисність, але всі спроби марні — він здається самовдоволеним і дріб'язковим, він прискіпується, намагається повчати і перевиховувати.

Ревізований здається цікавим і здібним, але йому чогось бракує. Йому треба допомогти, підказати, та всі поради виявляються марними: ревізований їх не сприймає, чим посилює бажання ревізора перевиховати його.

Стосунки ревізії можна назвати стосунками опіки над ревізованими. Відчуваючи свою уразливість, ревізований на людях схильний вдаватися до спроб вийти з-під цієї опіки: він зачіпає ревізора, сперечається з ним, намагається дати йому доручення. Проте такі спроби, як правило, нічим не закінчуються. Ревізор не ображається, а продовжує далі «виховувати» ревізованого.

Ревізна пара буває згуртованою. Справа у тому, що обидва відчувають свою соціальну значущість: ревізор як опікун-благодійник, без чия турботи і настанов ревізований пропаде, а ревізований — як об'єкт опіки, чия цінність визнається у такий спосіб.

13. Напівдуальні відносини. На словах партнери добре розуміють одне одного. Екстраверт іноді не слухає інтроверта, продовжуючи розвивати свою тему. Однак інтроверт не ображається на це, знаходячи можливість пристосуватися. У напівдуалів завжди багато тем для розмов, і ці розмови не втомлюють.

Напівдуали, особливо якщо ці особи протилежної статі, викликають обопільний інтерес, тягнуться одне до одного, надто коли обидва надміру

раціональні чи ірраціональні. Але десь на півшляху до зближення котрийсь із них чинить таке, що різко все руйнує, відкидає їх до вихідних рубежів.

Однак партнери не ображаються одне на одного, заспокоюються і знову намагаються зблизитись, щоб знову спіткнутися на рівному, здавалося б, місці. Стороннім людям здається, що тут вирують пристрасті, розгоряється справжнє кохання.

Призначення напівдуальних стосунків — підвищувати тонус партнера, тримати його постійно у стані працездатності. Тонізуючий ефект досягається за рахунок періодичних струсів, які не дають людині повністю розслабитись, їх можна порівняти з обливанням холодною водою після неповного пробудження. Комфорт у спілкуванні з таким партнером контрастний: то радість зближення, то нерозуміння і розчарування.

14. Міражні відносини. Це стосунки розслаблення. З «міражним» партнером приємно відпочивати чи обговорювати сторонні теми. Людина немовби розпливається, розосереджується, перетворюється на міраж. З таким партнером не виникає бажання займатися справами.

Ділове співробітництво утруднене. Зовсім незрозумілі мотиви вчинків одне одного. Те, до чого прагне партнер, здається неістотним, але таким, що заслуговує на увагу. Чекають одне від одного зовсім іншої активності. Тому один охолоджує іншого, у його ділових задумах. Таке спілкування іноді має вигляд досить смішного.

Інтроверт у цій парі намагається позбавитися спроб екстраверта нав'язати свою точку зору, прагне добитися певної автономії. Екстраверт не залишає спроб зробити з інтроверта "нормальну" людину. Обидва ставляться критично до здібностей один одного.

Суперечки у цій парі, як правило, скороминущі. Партнери тягнуться одне до одного. Часом стосунки стають дуже добрими і теплими за умови: вони мало обговорюють конкретні теми, а більше роблять роботу разом. Обговорення результатів успішно завершеної роботи надихає, але за нових спроб узятися за

справу знову-таки натрапляють на ті самі труднощі. Разом вони навряд чи багато чого досягають через неможливість мобілізуватись і працювати на повну силу.

15. Родинні відносини. Стосунки, як у далеких родичів, які розуміють формально потрібні у даних умовах речі, з додержанням законів ввічливості і гостинності, але без особливого вникання у подробиці ситуації. З плином часу такі розмови набридають, оскільки створюється враження, що людина береться за розв'язання проблеми не з того кінця або не в тій послідовності і не бажає стати на твою точку зору. Партнери часто прагнуть до деякої середньої лінії, компромісу.

У компанії ці стосунки значно поліпшуються, тому що поведінка партнера у контактах з іншими людьми, як правило, дуже подобається. Щодо цього «родичам» є чого повчитися одне в одного: один — стриманості, а другий, навпаки, більшої активності.

«Родинні» партнери навіть звертаються одне до одного за порадою. Але потім виходить так, що порадник сам починає користуватись одержаною інформацією у своїх цілях. Один і той же випадок розглядається партнерами під різними кутами зору. Тому партнери часто здаються одне одному егоїстами, хоча напряду таких претензій і не заявляють. У сім'ї такі стосунки тяжчі за ревізні, оскільки породжують недовір'я одне до одного і не дають відчуття власної значущості.

У способі виконання однієї і тієї ж роботи взаєморозуміння також немає, їх найрозвинутіші поведінкові функції протилежні: поки обидва на рівних, вони не зачіпають одне одного, особливо якщо обидва інтроверти, але коли один начальник чи за іншої нерівності позицій, це призводить до розбіжностей і конфліктів.

16. Ділові відносини. Це стосунки рівних партнерів. Повною мірою дружніми їх не назвеш, скоріше — товариськими. Перешкод у спілкуванні не

виникає, можна сказати одне одному все, що завгодно. У цих стосунках завжди наявне почуття безпеки, бо кожен відчуває: партнер нічим не загрожує. А це дуже приваблює, надто коли людина живе у недружньому середовищі.

Крім того, в цих стосунках дуже помітні ролі людини - ті якості, які людина випинає у спілкуванні. З-за цього можлива гра у "кішки-мишки": навмисне чергування тиску та послаблення у розмові. Справа в тому, що в таких бесідах один завжди має перевагу над іншим. Все залежить від того, про що буде йтися.

У рамках цих стосунків можливе ділове співробітництво. Але воно ефективно тільки за умови збігу підтипів, інакше словесна забава переросте у тиск на ті якості, які людина прагне у собі розвивати. Цей тиск завжди виходить від сильної функції партнера і сприймається як грім серед ясного неба.

Однак суперечки трапляються нечасто. Як правило, партнери прагнуть допомогти одне одному. В усякому разі запит на подання допомоги сприймається правильно. Але сама допомога подається недостатньо інтенсивно.

Ці стосунки — на середньому ступені комфортності. Проти такого партнера ніяких заперечень і в той же час і ніяких «за». Виникає відчуття розумного мінімуму, в якому відбивається задоволення від спілкування з рівним, не нудним партнером.

2. Квадри: їх цінності та функції

Існування людини як соціальної істоти вимагає інтеграції між соціонічними типами. Щоб інтеграція була вдалою, треба знати, з людьми яких соціонічних типів утворюватимуться гармонійні стосунки.

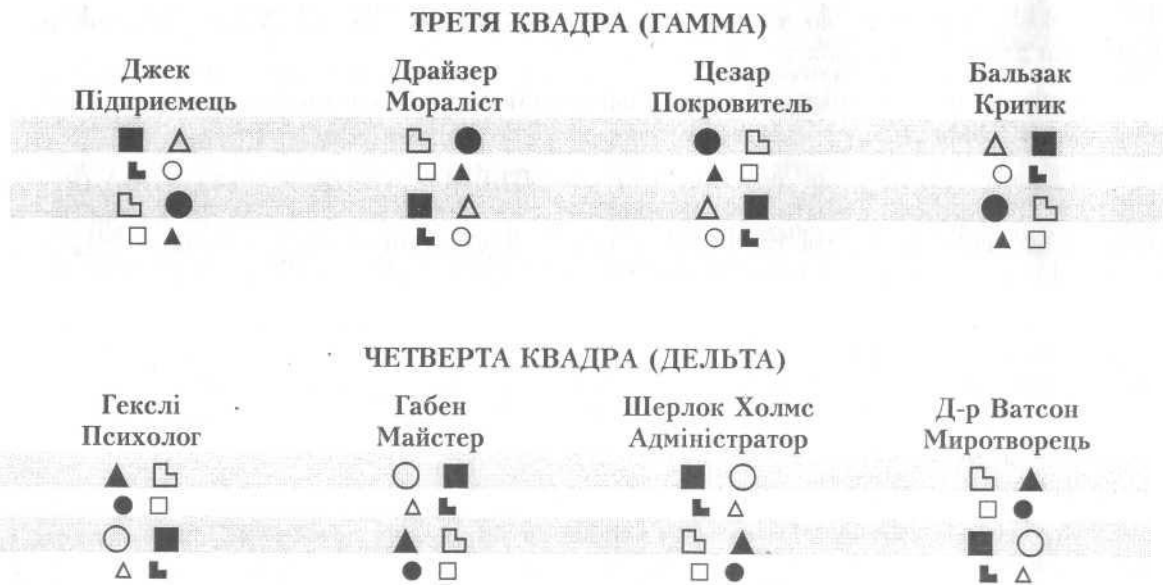
Близькі за духом люди певних соціонічних типів утворюють одну квалдру. В соціоні їх 4. Хто має оточення людей зі своєї квалдри – має більше можливостей досягти успіху.

Четвірка типів зі спільними психоінформаційними цінностями називається КВАДРОЮ.

КВАДРА — це група психологічного комфорту, в якій тобі легко і приємно, в якій зібрались люди, цікаві тобі і яким ти цікавий; група, в якій ти розумієш всіх і всі розуміють тебе.

Людина, яка хоч один раз потрапила до компанії своєї квалдри, запам'ятовує це відчуття на все життя.





Кожна з 4-х квадрантів має свій стиль діяльності й функції в суспільстві, свої цінності:

1-квадрант – програматори: це фантазери і теоретики, які здібні до новаторства, народження абсолютно нових ідей, відстоюють нове. Можуть заглиблюватись у таємниці природи, займаються просвітою до того ще нікому невідомих знань, відстоюють нове своїм революційним запалом.

Їх цінності: перспективні можливості, генерування нових ідей, фізичний комфорт, радісна емоційність, теоретичні побудови, абстрактна логіка, вільнодумство, революційність, заперечення загальноприйнятих цінностей, пріоритет особи над державою.

2-квадрант - координатори: це практики, що вміють діяти швидко й рішуче, здатні внести нове у суспільство, реалізувати всі нові ідеї, мають вольовий, енергійний потенціал, не зупиняються перед перешкодами на своєму шляху. Вміють відстоювати права людини, відчувають час, який впливає на людину і навпаки.

Їх цінності: конкретна логіка, вольові методи, жорсткий порядок, драматичні емоції, пріоритет держави над особою.

3-квадрант – коректори: це скептики, авантюристи, які виразно бачать

недоліки, критикують, перевіряють і відкидають нежиттєздатне, звільняють соціум від непотрібного, але не знають, що надалі робити, щоб доопрацювати утворений продукт. Вміло, дипломатично ідуть на поступки, але при цьому зберігають свої позиції, відчувають як час діє на матерію і навпаки.

Їх цінності: критичне мислення, скептицизм, підприємливість, гнучкість, динамізм, прагматизм, орієнтація на сьогоднішній день, руйнування нежиттєздатних систем.

4-квадра – практики: це технологи, естети, які знають, що таке досконалість, впроваджують практичне в життя, показують цілісність комфортних, гармонійних відносин, закономірності природних процесів. Створюють стабільність надають впевненості в завтрашньому дні.

Їх цінності: якість і естетика, чесна праця, людські здібності й таланти, моральність, любов, наближення до істини, слідування законам природи.

Існує також внутрішньоквадрова спеціалізація. Людина за певним соціонічним типом в будь-якій квадрі виконує своє завдання. В кожній квадрі є свій програматор, координатор, коректор, практик. Програматор – ведучий, генерує ідеї, дає напрямки їх реалізації і завдання іншим членам квадри. Координатор – організовує, вдосконалює внутрішні зв'язки в колективі, підвищує їх якість та надійність, відбирає і показує життєздатні ідеї. Коректор – відкидає зайве, коректує і шліфує подані ідеї, збирають, комплектують і роздають інформацію. Практик – удосконалюють і готують до реалізації створений продукт.

1 квадра “АЛЬФА”

Програматор – Інтуїтивно-логічний екстраверт ІІЕ (ENTP)

Координатор - Сенсорно-етичний інтроверт СЕІ (ISFP)

Коректор - Логіко - інтуїтивний інтроверт ІІІ (INTJ)

Практик - Етико - сенсорний екстраверт ЕСЕ (ESFJ)

2 квадра “БЕТА”

Програматор - Етико - інтуїтивний екстраверт ЕІЕ (ENFJ)

Координатор - Логіко - сенсорний інтроверт ЛСІ (ISTJ)

Коректор - Інтуїтивно - етичний інтроверт ІЕІ (INFP)

Практик - Сенсорно - логічний екстраверт СЛЕ (ESTP)

3 квадра “ГАММА”

Програматор - Логіко-інтуїтивний екстраверт ЛІЕ (ENTJ)

Координатор - Етико-сенсорний інтроверт ЕСІ (ISFJ)

Коректор - Інтуїтивно - логічний інтроверт ІЛІ (INTP)

Практик - Сенсорно - етичний екстраверт СЕЕ (ESFP)

4 квадра “ДЕЛЬТА”

Програматор - Інтуїтивно - етичний екстраверт (ІЕЕ) - ENFP

Координатор - Сенсорно - логічний інтроверт (СЛІ) - ISTP

Коректор - Етико - інтуїтивний інтроверт (ЕІІ) – INFJ

Практик - Логіко - сенсорний екстраверт(ЛСЕ) - ESTJ

Соціальний прогрес утворюється шляхом послідовної передачі суспільно важливих завдань від однієї квадрі до іншої. Наукова організація суспільства за законами соціоніки дасть якість у вирішенні суспільних, економічних і політичних проблем, а деякі з них відпадуть самі по собі.

Завдання 2. Визначте, до яких типів і квадрат відноситеся Ви та Ваші колеги, друзі, родичі. Оцініть, наскільки Ви ототожнюєте власні цінності та особистий стиль діяльності із запропонованими вище характеристиками.

3.Особливості взаємодії між квадратами

Нами вище були розглянуті загальні ознаки представників кожної з 4-х квадрат. Між представниками різних квадрат складаються різні стосунки, які в соціоніці мають назву: октава, сусідні відносини, асиметричні відносини.

Розглянемо більш докладно чим вони характеризуються і за допомогою цього, Ви зрозумієте, чого Вам слід очікувати від взаємин з представниками

інших (по відношенню до вашої) квадрантів.

Слід зазначити, що в кожній квадранті існує 4 типи стосунків: тотожність (взаємодія однакових типів), дзеркальні, доповнення (дуальність) та активація.

Стосунки між типами, що належать до сусідніх квадрантів, у чомусь нагадують стосунки з типами власної квадранти. Але помітна й різниця у життєвих установках типів, яка не завжди дозволяє співпрацювати ефективно. Тип стосунків: напівдоповнення (напівдуальність), міражні, родинні, ділові.

Існує квадрант, протилежна до Вашої. Сильні риси типів у такій квадранті - нібито схожі, але цінності - цілком інші. Об'єднання двох протилежних квадрантів називається октавою (1 та 3 квадранти, 2 та 4 квадранти), а стосунки: гасіння (цілковита протилежність), квазітотожність (паралельність), суперего, конфлікт (квазідуальність).

В соціоніці існують також асиметричні, тобто нерівні стосунки. Перший партнер ставиться до другого зовсім не так, як другий до першого (відносини соціальної ревізії та соціального замовлення).

Таким чином, знання соціоніки допомагають знаходити спосіб менш конфліктного і успішного спілкування, взаємодії як у колі власної сім'ї, друзів, так і в трудовому колективі. Очевидно, тільки знати соціонічні типи і стосунки між ними – недостатньо для налагодження гармонійного, приємного, цікавого, ефективного спілкування. Тут вимагається постійна робота над собою в правильній реалізації себе, тобто в якісному прояві сильних сторін, увага до інтересів і потреб іншої людини.

Список рекомендованої літератури

1. Аугустинавичюте А. Дуальная природа человека. – Вильнюс, 1994.
2. Аугустинавичюте А. Соционика: Введение/ Сост. Л. Филиппов. – СПб: Terra Fantastica, 1998. – 444 с.
3. Аугустинавичюте А. Соционика: Психотипы. Тесты/ Сост. Л. Филиппов. – СПб: Terra Fantastica, 1998. – 444 с.
4. Антонов В.Н., Садриев М.М., Сафаров Т.А. Совместимость на рабочем месте, в деловых и управленческих отношениях. – Уфа, 1997. – 148 с.
5. Бескова Л.А., Удалова Е.А. Я и все остальные: начала соционики. – М: ГроссМедиа, 2004. – 224 с.
6. Богомаз С.А. Психологические типы К.Юнга, психофизиологические типы и интертипные отношения. Методическое пособие. – Томск, 2000. – 71 с.
7. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. О распределении соционических типов в различных производственных коллективах. //Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — N 1.
8. Васильев Вл.Н., Рамазанова А.П., Богомаз С.А. Познай других – найди себя (Лекции о психологических типах и их отношениях). – Томск: 1996. – 185 с.
9. Горенко Е.А., Толстиков В.И. Природа собственного «Я». – М.: Армада-пресс, 2002. – 288 с.
10. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды: Соционика и социоанализ для руководителей. – Новосибирск: РИПЭЛ, 1995- 192 с.; 2-е изд. – М.. Астрель, 2003 – 282 с.
11. Гуленко В.В., Молодцов А.В. Соционика для руководителя. – В 2-х книгах. – 2-е изд. – Киев: МЗУУП, 1993. – 128 с.
12. Доронин А.В. Практикум по соционике для менеджеров. – Харьков, ИНЖЭК, 2003. – 100 с.
13. Ермак В.Д. Как научиться понимать людей. – М. Астрель. – 2003. – 523 с.

14. Ермак В.Д., Румянцева Т.Д., Букалов Г.К. ТИМ и его взаимодействие: Уч. пособие. – Кострома: 1997.
15. Иванов Ю.В. Деловая соционика. – М. 2001. – 184 с.
16. Каганець І.В. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика. – Київ – Тернопіль: Мандрівець – PORT-ROYAL, 1997. – 204 с.
17. Карл Густав Юнг. Психологические типы Перевод: София Лорие (под ред. В. Зеленского), Спб.:Азбука, 2001.
18. Кашницкий С.Е. Руководство по практической соционике. – М.. Астрель, 2003. – 410 с.
19. Кашницкий С.Е. Солнце спрятано в каждом: 16 подходов к человеку. – М.: 2001.
20. Кашницкий С.Е. Среди людей. Соционика – наука общения. – М.: Армада-пресс, 2002. – 416 с.
21. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Учитесь эффективно управлять людьми. – К.: Карвали, 2000. – 126 с.
22. Меньшова Т.И., Цыпин П.Е., Лёвин И. Секреты типирования. – М., "Чёрная белка", 2004. – 92 с.
23. Молодцов А.В. Соционика для менеджера. – Киев: ИСИО, 1993. – 208 с.
24. Молодцов А.В. Стили организаторской деятельности. – Киев: 1992.
25. Молодцов А.В., Хохель С. Практикум по прикладной соционике. – К.: 1994.
26. Овчаров А.А. Социально-психологические основы управления: Пособие для менеджеров. – Житомир: 1992.
27. Онуфрієнко І.Д., Гуленко В.В. Соціоніка // «Наука і суспільство», 1990, №№ 1-5, 7-12; 1991, № 1.
28. Отто Креггер, Дженет Тьюсон, Хайл Ратледж. Типы людей и бизнес Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе. – „Астрель”, 2001.

29. Проблемы личности в групповом соционическом взаимодействии (сост. Шульман Г.А., Малышев К.Б., Шепетько Е.В.) – Челябинск, 1991. – 104 с.
30. Рейнин Г.Р. Соционика: Типология. Малые группы. – СПб.: "Образование-Культура", 2005. – 240 с.
31. Слинько О.Б. Ключ к сердцу – соционика. – К.: фирма "Доверие", 1991. – 64 с.
32. Слинько О.Б. Люди в вашем деле. Энциклопедия соционического менеджмента. – К.: «Трамвай», 1996.
33. Соловьёва Е.С., Окладников В.И. Типология личности. Ч.1 и 2. – Иркутск: 1997.
34. Трибунский В.П. Конспекты по популярной соционике. 2001.
35. Удалова Е.А. Соционика в работе с персоналом, или что показывает МВТИ. – М. Велигор. 2005.
36. Удалова Е.А., Бескова Л.А. Уроки соционики, или самое главное, чему нас не научили в школе. – М.: Астрель, 2003. – 480 с.
37. Филатова Е.С. Искусство понимать себя и окружающих. – СПб.: Дельта, 1999. – 368 с.
38. Филатова Е.С. Соционика в портретах и примерах. – М., "Чёрная белка", 2005. – 368 с.
39. Филатова Е.С. Соционика для всех. – СПб.: Б&К, 1999. – 276 с.
40. Филатова Е.С. Соционика личных отношений. – М., "Чёрная белка", 2004. – 76 с.
41. Цыпин П. Технологии успешного типирования. – М., "Чёрная белка", 2005. – 88 с.
42. Цыпин П. Энциклопедия отношений. – М., "Чёрная белка", 2005. – 208 с.

ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Навчально-методичний посібник
щодо самостійного вивчення теми
„Особливості міжтипної взаємодії (інтертипні відносини)”

Суми, РВВ, Сумський національний університет, вул. Кірова 160

Підписано до друку: «.....» січня 2011 р .Формат А4: Гарнітура Times New Roman Тираж: 50 примірників Замовлення № _____ Ум. друк. арк. 1,25.
