Вопрос. Я столкнулся с такой ситуацией: в помещении комнат нет, а есть модный "open space". Работа проектная. На проекты людей подбирают по профессиональным признакам, а не по соционическим. Зачем нужен человек, с кем приятно и легко общаться, но который не знает предметной области?

Ответ. Конечно, реальная жизнь сложнее, чем теоретическая модель. Это пример конкретной ситуации, похожие разбираем на занятиях, как кейсы. Очевидно, что при подборе персонала приходится учитывать множество самых различных факторов, в список которых, например, входят и гендерные роли, личные качества и т.д. И все они учитываются в той или иной мере в зависимости от конкретной ситуации. И практически всегда поиск решения предполагает выход на определенный компромисс. Если в ситуации нет возможности подбирать по типам, соционика позволит более эффективно организовать процессы коммуникации.

И здесь широкое поле деятельности для оптимизации процессов общения между коллегами, особенно если проявляются факторы, мешающие работе. Главное, что мы можем найти причину, которая очень часто не в том, что кто-то имеет тяжелый, непростой характер, а в том, что есть объективные препятствия в сфере взаимодействия и взаимопонимания. И можно найти выход из ситуации. Например, зная, что мне придется работать в проектной группе, где создается группа с негативным психологическим климатом, я могу ограничить время участия в ней или спланировать более глубокий отдых, расслабление и отвлечение. Или договориться о разделении обязанностей и общаться не всем скопом, а через отдельных участников. Это варианты, их бесконечное количество, пока не заданы конкретные условия кейса.

Вопрос. Я работал в одной компании, где из 200-300 кандидатов на работу взяли только 2-3. Остальные не подходили по профессиональным качествам. Т.е. практически никакой возможности для маневра.

Ответ. Да, на первый взгляд именно так может выглядеть большинство реальных ситуаций. Так в одной очень известной компании у меня был случай, когда пара Есенин-Жуков просто игнорировали как специалиста женщину- Робеспьера, а та - очень квалифицированный работник, но к ее мнению не прислушивались. Женщина не могла профессионально реализоваться, очень переживала. Ситуация казалась безнадежной. Но мы продумали комплекс мер: способы выступления на совещаниях, способы достижения договоренностей и т.д. Подробно здесь описывать не буду, но для каких-то ситуаций оказалось возможным привлекать для поддержки мужчину-дуала (Гюго), хоть он занимался не непосредственно этими вопросами. Для каких-то ситуаций было предложено изменить формат передачи информации, например, готовить соответствующим образом компьютерные презентации (были проговорены слова, длительность, форма подачи, акценты), где-то – уточнить границы разделения ответственности и т.д.

Многое решается, есть технологии.

Вопрос. И все-таки, мне кажется, что всё это строится в первую очередь на большой психологической работе, то есть соционика с психософией являются не инструментом, а только "словарями".
Ответ. Мы уже почти 10 лет занимаемся разработками на стыке соционики и психологии. Лет 8 назад сюда подключилась и психософия. Да, большая психологическая работа ведется, но и непосредственно соционические и психософические инструменты применяются в полной мере. Думаю, эту мысль сложно донести еще и потому, что для соционики непривычны инструменты. Все определяют типы, мало кто идет дальше. Но, тем не менее, первые инструменты, которые мы разработали, описаны еще в статьях за 97-98гг. http://www.socionics.ru/statja1.htm http://www.socionics.ru/st_kub_1.htm
. Да, это инструменты на стыке соционики и психологии. Но больше соционические. В последнее время мы применяем психолого-соционические подходы как в тренингах, так и в консультировании. При этом некоторые из них просто не сработают без психологического наполнения. Поясню - есть соционическая технология мотивации персонала, которая включает и умение рассчитать воздействие на человека, кому что дать или сказать, а есть психологические техники ведения интервью, где без снятия напряжения, расслабления и диагноста и клиента ничего не получится. Человек может просто закрыться и отвечать социальными штампами. Так невозможно диагностировать.

Поэтому на наших тренингах мы распределяем часть времени на теоретический материал, часть на отработку практики диагностики, часть на отработку практики применения и часть на важные психологические навыки.