Сипайло А.И.

Полудуальные отношения,

относящиеся к группе комфортных, могут быть таковыми и для руководителя, и для подчиненного. На практике были замечены нюансы взаимодействия функций модели А, которые могут снизить продуктивность этих отношений. Для иллюстрации выбрана полудуальная пара – начальник ЛСЭ, подчиненный ЭСИ. Предложены варианты решения.

Ключевые слова: применение соционики, модель А, полудуальные отношения, ограничительная функция, ЛСЭ, ЭСИ.

Для большинства из нас работа – одна из важнейших частей жизни. Именно здесь мы в среднем проводим 40 часов в неделю. Всем хотелось бы, чтобы время, проводимое на работе, проходило приятно и продуктивно. На это влияет множество факторов, одним из которых является человеческий, а именно коллектив и руководство. Многие хотели бы иметь комфортные, приятные, взаимовыгодные отношения с руководством. Полудуальные отношения, относящиеся к группе комфортных, могут быть таковыми и для руководителя, и для подчиненного. Однако на практике были замечены нюансы взаимодействия функций модели А, которые могут снизить продуктивность этих отношений.

Полудуальные отношения

Е.В. Шепетько так описывает эти отношения: «Полудуальные отношения – это информационно-активные отношения, им в значительной степени присущи сопоставление взглядов, дискуссия, взаимопонимание. Собеседники различием своих взглядов могут быть интересны друг другу. Возможны просьбы, предложения совместных действий. Отношения хороши для совместной работы, учебы, творчества». [9].

Поддержание комфортного общения в течение длительного времени зависит от того, насколько партнеры готовы принимать позиции друг друга. Из-за того, что они видят мир совершенно по-разному, это требует от них некоторых усилий. И разница во взглядах, привлекающая поначалу, при длительном общении может стать «камнем преткновения».

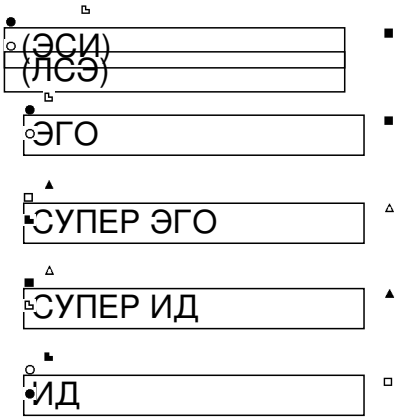
У В.В. Гуленко читаем: «Данному типу отношений характерно интересное общение, во время которого партнеры опасаются сблизиться на более короткую дистанцию, так как чувствуют, что тем самым комфорт будет нарушен. Приятно пообщавшись некоторое время, собеседники не знают, что делать дальше. Однако подобные заминки не обсуждаются, и внимание на них не сосредоточивается. Временами в поведении друг друга отмечают неприятные для себя моменты. В делах обязанности удачно распределяются в соответствии с темпераментом. Расхождения во мнениях разрешаются компромиссным путем – благодаря взаимным уступкам». [8].

В полудуальных отношениях, как и в дуальных, суггестивная функция каждого из партнеров получает наибольший поток информации – от базовой функции собеседника. Именно это взаимодействие делает эти отношения такими приятными. Суггестивная функция, как и референтная, находятся в блоке СУПЕРИД, его еще называют «детским» блоком. Получать информацию по нему очень приятно.

Полудуальные отношения на примере ЛСЭ и ЭСИ

С точки зрения Модели А, взаимодействие ЛСЭ и ЭСИ должно складываться следующим образом.

- Базовые функции партнеров взаимодействуют с суггестивными. Такое взаимодействие благоприятно для обеих сторон.
- Творческие функции партнеров взаимодействуют с реализующими (фоновыми). Такое взаимодействие функций можно оценить как нейтральное с точки зрения приятности. Однако оно очень продуктивно и результативно.
- Ролевые функции партнеров взаимодействуют с ограничительными. Общение может быть напряженным в первые минуты знакомства из-за того, что действие ролевой, активно работающей в это время, приходится прямо в ограничительную собеседника. Затем ролевая функция перестает так активно работать, и взаимодействие становится нейтральным. Следует отметить, что такое же взаимодействие функций наблюдается в дуальных отношениях.
- Болевые функции партнеров взаимодействуют с референтными (активационными). Это не очень хорошая ситуация для обоих партнеров: активационная функция не получает достаточно информации и ей трудно обучаться, поскольку на болевой функции канал информации очень узок и уязвим, воздействие на него вызывает напряжение.



Разберем практический пример полудуальной пары, где начальник ЛСЭ, а подчиненный ЭСИ. ЭСИ демонстрирует ЛСЭ свое хорошее отношение к нему самому, к компании, к своей работе. Эта информация поступает на суггестивную этику отношений (ЭСИ) ЛСЭ, и очень приятна и важна для него. ЛСЭ в свою очередь помогает ЭСИ наиболее эффективно осуществлять рабочий процесс и расставляет приоритеты в делах. Это очень важно и полезно для ЭСИ.

Такое взаимодействие согласуется со служебной иерархией и делает отношения начальник-подчиненный наиболее благоприятными. Некоторые затруднения могут возникнуть из-за того, что ЭСИ – демократ, а ЛСЭ – аристократ. ЭСИ относится к своему руководителю, в первую очередь, как к человеку, а не как к начальнику, и

поэтому может допускать нарушения служебной иерархии, общаться с руководителем более демократично, чем это позволительно. Но, благодаря базовой ", ЭСИ видит, какое отношение вызывают у ЛСЭ те или иные его поступки, поэтому допустив оплошность такого рода он замечает это, и больше подобного себе не позволяет.

Замеченные на практике трудности

Описанное взаимодействие не всегда в жизни протекает так, как обозначено в теории. На практике замечен негативный эффект, который ограничительная этика эмоций (") ЭСИ, может оказать на отношения.

Ограничительная функция является «стражем личных границ» и начинает работать в ответ на негативное воздействие извне. С помощью своей ограничительной функции человек может оградиться от любых нежелательных воздействий, ограничить излишнюю активность окружения. Но и ограничить человека можно вернее всего по его же седьмой функции: это обезоруживает, не оставляет средств [5].

На примере ЭСИ, ограничительная " проявляется так: негативные эмоции, возникающие в неприятной ситуации, вызывают фиксацию на этой ситуации. Сам ЭСИ испытывает дискомфорт, который приводит к тому, что ограничение продолжает усиливаться, а дискомфорт становится все сильнее. Ограничение могут почувствовать и окружающие: ЭСИ либо проявляет негативные эмоции в их адрес (в силу интроверсии это происходит не столько через слова, сколько через мимику, жесты, взгляд), либо полностью прекращает эмоционирование, принимая «холодный вид» – что выглядит непривычным для обычно доброжелательного ЭСИ.

В рассматриваемой паре может произойти следующее: чувствительный к отношениям ЭСИ может принять на свой счет негативные эмоции руководителя, которые зачастую возникают во время работы и лично к ЭСИ не имеют отношения. Также ЭСИ может принять на личный счет критику в адрес своей работы, хотя в исполнении ЛСЭ она не является выражением личного отношения, а только лишь объективной оценкой деловых способностей и качества выполнения работы ЭСИ.

ЭСИ попадает в ловушку собственных негативных эмоций. Ограничительная функция, помимо прочего, ограничивает собственную базовую функцию, которая является опорой

личности и интеллекта человека, по которой он может выступить как эксперт [5]. ЭСИ с базовой , переключается на , он перестает проявлять свое хорошее отношение в адрес ЛСЭ, а может быть даже демонстрирует свою обиду. Причина такого поведения может остаться для ЛСЭ загадкой – ведь у него и в мыслях не было, что рабочий момент может быть принят так близко к сердцу и вызвать бурю чувств. Поэтому ЛСЭ в этой ситуации также испытывает дискомфорт. В результате проигрывают оба участника.

Решение проблемы

Самым важным для решения проблемы с ограничительной функцией будет осознание человеком того, что в данный момент он находится под ее воздействием. Осознав это, можно принять обдуманное решение о выходе из проблемной ситуации. Приведем здесь техники выхода, разработанные в НИИ Соционики.

1. Физическое удаление от раздражителя (просто переместиться в другое помещение). Это не всегда возможно на длительный срок. Но даже кратковременное удаление дает прекрасные результаты. Всегда можно выйти из комнаты за каким-нибудь делом, придумать предлог для таких случаев можно заранее. Те 3-5 минут отсутствия в раздражающей ситуации нужно провести с большой пользой для себя: постараться максимально расслабиться, для этого вспомнить какой-нибудь очень позитивный случай, связав его по семантике со своей ограничительной функцией. Для ЭСИ подойдет что-то эмоциональное, например, теплые воспоминания о встрече с друзьями, нежные слова любимого человека, радость победы в конкурсе и т.п. Конечно, чтобы из обиды и раздражения переключиться на радостные эмоции, придется сделать над собой усилие. Но результат, безусловно, того стоит.
2. Выход через диагональный императив. Известно, что функции работают блоками, а в комбинации диагонального императива[1] одновременно работать не могут. Таким образом, чтобы «отключить» ограничительную функцию, нужно «включить» суггестивную, которая находится по диагонали от нее в модели А. У ЭСИ суггестивная функция – деловая логика (, чтобы прекратить действие , ЭСИ может углубиться в работу, переключиться на другое дело. В крайнем случае, если эмоции мешают сосредоточиться на работе, можно подвигаться, пройтись, сделать что-то физически, не требующее включения головы, например, навести порядок на рабочем столе.
3. Снятие рамок. Известно, что ограничительная функция не только устанавливает рамки, но и снимает их. У ЭСИ рамки появляются с появлением негативных эмоций. Таким образом, нужно сознательно заменить их на нейтральные или положительные. И чем сильнее положительные эмоции, тем свободнее чувствует себя ЭСИ. Вызвать такие эмоции и чувство свободы может какой-нибудь смелый шаг, возможно, связанный с небольшим риском, то, что может вызвать яркие положительные эмоции у людей. Например, девушка ЭСИ пришла на экзамен с огромным ярким красивым пакетом из

модного бутика. Всех охватило радостное возбуждение: «Там подарки?». Там оказались учебники и конспекты, но это никого не разочаровало, наоборот, вызвало еще большее оживление. Настроение у всех было приподнятым. Предэкзаменационное волнение сменилось позитивным настроем, снимающим скованность.

Конкретно для пары ЭСИ и ЛСЭ можно рекомендовать решать проблемные ситуации сразу, как только они возникают. Если ЭСИ сомневается, не является ли высказанное ЛСЭ недовольство проявлением негативного отношения в его адрес, лучше всего прямо сказать о своих сомнениях, спросив, «правильно ли я Вас понял?». Скорее всего, ЛСЭ сразу прояснит ситуацию, и станет понятно, что нет повода для переживаний.

Кроме того, обычно со своей базовой ЭСИ прекрасно видит, как на самом деле относится к нему руководитель. И если бы не замыкание на ограничительной, которая блокирует базовую, ЭСИ никогда бы не стал переживать, что отношение ЛСЭ к нему неожиданно изменилось.

Заключение

Во всех интертипных отношениях есть свои плюсы и минусы. Каждое из них наилучшим образом помогает решить задачи определенного типа. И в то же время может быть совершенно непригодным для решения иных задач. Это не значит, что без подходящих интертипных отношений невозможно построить продуктивное взаимодействие. Знание и применение соционики позволяет компенсировать возможные трудности в общении и совместной деятельности, и найти выход из любой затруднительной ситуации.

Список литературы

1. Аугустинавичюте А. Соционика: Введение. / Сост. Л. Филиппов. – СПб, 1998.
2. Аугустинавичюте А. Соционика: Психотипы. Тесты / Сост. Л. Филиппов. – СПб, 1998.
3. Т. Н. Прокофьева. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений. - М.: "Алмаз", 2005.

4. Т. Н. Прокофьева. Развитие личности и соционические функции. // Соционика, ментология и психология личности, № 1, 2004.
5. Т. Н. Прокофьева. Соционика во взаимодействии с людьми: как понять их мотивы и предсказать поведение. Учебно-практическое пособие. М., 2008, 43 с.
6. Прокофьева Т. Н. Соционика: искусство строить отношения с людьми и формировать психологический климат команды. Учебно-практическое пособие. М., 2008, 63 с.
7. Юнг К.Г. Психологические типы. – СПб.: изд-во «Азбука», 1996. – 736 с.
8. В.В. Гуленко. Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителя. – Новосибирск: «РИПЭЛ», 1995; М: «Астрель», 2003г.
9. Шепетько Е.В. Анализ и классификация интертипных отношений // СМиПЛ, — 1997 №1.