

DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-6-603

EDN: YSQEAQ

УДК 159.923.3



Научная статья | Общая психология, психология личности, история психологии

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

А.А. Маковская

Аннотация

Типологии личности являются достаточно популярным инструментом среди HR-специалистов. При этом вопрос взаимосвязи трудовой мотивации и типологий личности мало изучен в научной литературе.

Цель. Статья посвящена исследованию взаимозависимости соционических признаков и психософских функций, и результатов тестов оценки профессиональной мотивации, широко применяющихся сотрудниками HR российских компаний.

Методы. В работе использовались методика определения соционического типа, психософского типа, тест оценки мотивации В.И. Герчикова, тест на профориентацию «Якоря карьеры» и расчет точечного бисериального коэффициента корреляции.

Результаты. Корреляционный анализ выявил наличие положительной связи соционических и психософских признаков и типами мотивации по В.И. Герчикову и типами ценностей в профессии «Якоря карьеры» Э. Шейна. По В.И. Герчикову тип мотивации «Профессиональный» коррелирует с полюсами «Стратегия», «Эмотивизм» и низкой волей по психософии, тип мотивации «Хозяйский» коррелирует с принципиальной волей и неприципиальной логикой, а «Люмпенизированный» – с полюсами «Интроверсия», «Конструктивизм» и «Решительность», а также с психософской процессной волей и особенно ярко с результативной физикой. По тесту «Якоря карьеры» Э. Шейна тип ценностей в профессии «Профессиональная компетентность» коррелирует с полюсом «Конструктивизм», а также с принципиальной эмоцией и результативной волей в психософии, ценность «Менеджмент» коррелирует с полюсами «Сенсорика», «Статика» и особен-

но ярко с полюсами «Экстраверсия» и «Негативизм», а также очень ярко с принципиальной волей в психософии, тип «Автономия» коррелирует с полюсами «Интроверсия», «Демократия», «Позитивизм», «Рассудительность», а также с непринципиальной волей в психософии. Тип «Стабильность работы» коррелирует с полюсами «Сенсорика», «Стратегия», а также с низкой эмоцией в психософии, а «Стабильность места жительства» - с полюсом «Интроверсия». Тип «Служение» ярко коррелирует с полюсами «Этика» и «Рациональность». Также положительно коррелирует с полюсами «Тактика», «Процесс» и психософской непринципиальной физикой. Тип «Вызов» коррелирует с полюсом «Процесс», и особенно ярко с полюсом «Статика», а также с принципиальной волей в психософии. «Интеграция стилей жизни» коррелирует с полюсами «Интроверсия» и «Демократия». Тип «Предпринимательство» коррелирует с полюсом «Интуиция».

Область применения результатов. Полученные результаты помогут специалистам профориентологам и сотрудникам HR, использующим на практике в т.ч. и методы соционики, чтобы повысить качество своей работы. Также результаты исследования показывают перспективность дальнейшего развития исследований конструктивной валидности методов соционики.

Ключевые слова: соционика; психософия; мотивация; типы мотивации; карьера

Для цитирования. Маковская А.А. Взаимосвязь трудовой мотивации и типологических особенностей личности // Russian Journal of Education and Psychology. 2024. Т. 15, № 6. С. 80-113. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-6-603

Original article | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND TYPOLOGICAL PERSONALITY CHARACTERISTICS

A.A. Makovskaia

Abstract

Personality typologies are popular enough among HR specialists. However, the issue of the connection between work motivation and personality typologies has been little studied in the scientific literature.

Purpose. The article is devoted to the study of the interdependence of the results of tests for assessing motivation and socionic and psychosofia's characteristics, namely tests widely used by HR employees of Russian companies.

Methodology. The research used the methodology for determining the socionic type, psychosofia's type, the test for assessing motivation by V.I. Gerchikov, the career guidance test "Career Anchors" and the calculation of the point biserial correlation coefficient.

Results. The correlation analysis revealed positive correlation between socionic and psychosofical characteristics and types of motivation according to V.I. Gerchikov and types of values in the profession "Career Anchors" by Edgar H. Schein. According to V.I. Gerchikov, the "Professional" type of motivation correlates with the poles "Strategy", "Emotivism" and low will according to psychosophy, the "Owner" type of motivation correlates with principled will and unprincipled logic, and "Lumpenized" – with the poles "Introversion", "Constructivism" and "Decision", as well as with psychosofical process will and especially high with effective physics. According to the "Career Anchors" test by E.H. Schein, the type of "Professional Competence" correlates with the pole "Constructivism", as well as with principled emotion and resultive will in psychosophy, the value "Management" correlates with the poles "Sensoric", "Static" and especially high with the poles "Extroversion" and "Negativism", and also it's a very high correlation with the principled will in psychosophy, the "Autonomy" type correlates with the poles "Introversion", "Democracy", "Positivism", "Prudence", as well as with the unprincipled will in psychosophy. The "Job stability" type correlates with the "Sensoric", "Strategy" poles, as well as with low emotion in psychosophy, and "Residence stability" - with the "Introversion" pole. The "Service" type has clearly high correlations with the "Ethics" and "Rationality" poles. Also positively correlates with the Tactics and Process poles, as well as psychosofical unprincipled physics. The "Challenge" type correlates with the "Process" pole, and especially high correlation with the "Static" pole, as well as with the principled will in psychosophy, and "Integration of Lifestyles" correlates with the "Introversion and "Democracy" poles.

Practical implications. These findings will benefit career counselors and HR workers who, inter alia, implement socionics methods in their work, as they will help improve the quality of their services. Moreover, the findings of this study demonstrate the prospects for further study of the socionics methods construct validity.

Keywords: socionics; psychosofia; motivation; motivation types; career

For citation. Makovskaia A.A. The Relationship between Work Motivation and Typological Personality Characteristics. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2024, vol. 15, no. 6, pp. 80-113. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-6-603

Введение

Труд человека, как и любая его профессиональная деятельность, обусловлена его потребностями, которые лежат в основе его мотивации. Под мотивацией трудовой деятельности подразумевается то, что побуждает работника стремиться к удовлетворению своих потребностей, при этом принося пользу компании. На то, насколько человек эффективен в своей работе влияют по большей части его мотивы. Мотив – психологический конструкт, отражающий потребность, которую хочет удовлетворить работник, некоторое благо, которое он желает получить и трудовое действие, которое необходимо для его получения выполнить [6]. Один из мощнейших мотивирующих факторов – желание достигать поставленных целей.

Мотивация труда является важнейшим фактором эффективной деятельности любой организации. По мнению Н.В. Подхватилина и М.Р. Алешунаса «низко мотивированный работник обходится обществу очень дорого. Он малопроизводителен, воспроизводит неразвитого социального работника, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем роста производительности труда, убивает инициативу» [22]. Именно мотивация является источником, который наполняет человека, заставляя его работать качественнее и эффективнее. Тестов для оценки мотивации сотрудников существует огромное количество: тест Герцберга, «Мотивационный профиль» Ричи и Мартина, опросник Шуберта, опросник Шейна, опросник Герчикова и т.д.

В статье [1] приводятся данные, службы исследований HeadHunter, которая опросила около 5 тысяч российских соискателей, чтобы выяснить, что их мотивирует работать лучше. Самой важной для мотивации предсказуемо стала высокая зарплата (этот вариант выбрал 61% участников опроса). На втором месте по значимости – удобный график работы и большие возможности для карьеры (по 34% респондентов). На третьем месте (26%) – масштабные и интересные задачи, а на четвертом (24%) – официальное оформление и белая зарплата, то есть обычные гарантии, обязательные по закону. Стоит отметить, что странами, в которых достигнут наиболее значительный успех в мотивировании сотрудников, являются США, Россия и Япония.

Однако, как показывает практика, финансовой мотивации и мотивации социальными пакетами недостаточно в долгосрочной перспективе. Постепенно работник привыкает к этому и считает само собой разумеющимся. Будет ли сотрудник стараться и эффективно вкладываться в организацию спустя некоторое время зависит от того, решает ли это его личные потребности, не связанные с обеспечением материального комфорта. Это его ценности, ориентации и мотивы, которые могут быть скрыты даже для него самого. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры. Они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

В то же время организациям приходится самостоятельно решать задачу подбора методики для оценки мотивации своих сотрудников, вырабатывать свой подход для мотивации персонала. На практике для этих целей часто используют различные типологические концепции, в т.ч. соционику и психософию. Соционика - концепция в рамках когнитивной психологии, которая моделирует дифференциацию психических особенностей людей на основе параметров получения, обработки и выдачи разных типов информации. А психософия – психоаналитическая типология, изучающая внутренние представления человека о себе, своих желаниях и способах реали-

зации. Эти типологии личности активно используются в профориентационной работе: в школах и университетах, в сфере подбора персонала и командообразовании организаций. Достаточно актуальным является вопрос обоснования конструктивной валидности использования этих типологий для оценки мотивации личности в работе. Поэтому предметом исследования данной статьи является взаимосвязь между типологическими шкалами и типами мотивации.

Анализ существующих гипотез

Статистических исследований на тему влияния соционического типа на мотивацию человека ранее не проводилось. Однако практически все специалисты в области соционики описывали свои предположения насчет участия соционических признаков в тех или иных профессиональных ценностях и мотивациях типов. Однако они не были научно обоснованы или доказаны на практике, поэтому так и остались лишь гипотезами.

Согласно гипотезе В.В. Гуленко [3] выделяются четыре группы, которые называются «Стимульные группы»:

- «Короли», настрой на статус, престиж - ориентированы на повышение влияния, признание. Признаки: экстраверсия, сенсорика, предусмотрительность.

При выборе работы предпочтет такую, в которой он достаточно быстро сможет занять наиболее высокое статусное положение в коллективе. Стимулируется прилюдным вручением премий, наград, благодарственных писем. Важно, чтобы его усилия были отмечены всеми, и его признавали лучшим в своем деле.

- «Рыцари», настрой на уникальность - ориентированы на реализацию необычного, нового, непривычного. Признаки: экстраверсия, интуиция, беспечность.

Первооткрыватель, находящийся в вечном поиске чего-то нового, и стремящийся выйти за рамки привычного, важны свободный график, возможность командировок и обучения новому. Включается в работу стимулом уникальности: необычностью, перспективностью задачи, ее интеллектуальной сложностью и увлекательностью, далеко

идущими и масштабными последствиями предлагаемых проектов в случае их осуществления, признанием окружающими своей неординарности и незаменимости или похвалой за нестандартное принятое решение. Заинтересованность в деятельности растет пропорционально чувству исключительности того дела, которым занимается.

- «Пажи», настроены на личный интерес - ориентированы на то, что необходимо им лично в данный момент или для дальнейшего развития. Признаки: интроверсия, интуиция, предусмотрительность.

Включается в работу фактором самооценности, т.е. предоставлением возможности заниматься тем, что значимо лично для него и в привычном для него темпе. Предлагаемые ему задачи должны быть обязательно, в той или иной степени, связаны с интересующими его воззрениями или приемами работы.

- «Дамы», настроены на благосостояние - ориентированы на комфорт, стабильность и удобство, снятие внутреннего напряжения. Признаки: интроверсия, сенсорика, беспечность. Важно, чтобы работа была конкретной, «приземленной», с минимальным количеством неопределенностей. Комфортнее работать с ограниченным кругом лиц, важно социальное обеспечение: страховка, обеды, правила предоставления отпуска и больничного, комфортность рабочего места, возможности роста заработка. Включается в работу стимулом благосостояния: хорошим материальным обеспечением, уверенностью в завтрашнем дне, порядком и комфортными условиями жизни и работы.

Также для определения характерной области компетенций в соционике активно используется группа, которую назвали «Клуб» или «установка на вид деятельности». Впервые клубы были описаны в типологии Майерс-Бриггс [18], где эти группы называются «Career Interest Groups» (группы карьерных интересов). В соционике эти группы повторно описал В.В.Гуленко, однако при этом добавил и кое-что новое – рекомендации по профориентации и по применению этих групп в педагогике [4]. Г.Р.Рейнин [21] и Т.Н.Прокофьева [20] описали взаимодействие типов внутри «клубов». Выделяют следующие клубы:

Научно-исследовательский (сайентистский) – логики-интуиты. Обладают развитым аналитическим мышлением и живым вообра-

жением. Интересы разнообразные, причем часто они приобретают даже «лишние» знания, которые, может быть, позже пригодятся. Они много думают и часто принимают нестандартные решения. Слабая сторона в том, что им не всегда хватает такта в отношениях с людьми. Кроме того, им явно не хватает внимания к деталям, к утилитарной стороне вещей. Бывает так, что они принимают блестящее решение, однако испытывают трудности при его практическом осуществлении.

Производственный (управленческий) – логики-сенсорики. Оценивают все с точки зрения практического результата.

Социальный (этики-сенсорики). Потребности человека, его жизнь и материальный мир – вот что их интересует. Это наиболее чувственные из типов, наиболее внимательные ко всему, что связано с ощущениями и переживаниями – а значит, и себя умеют преподнести, и чутки к подобным проявлениям со стороны других людей.

Гуманитарный (этики-интуиты). Воображение направлено на мир людей и отношений между ними. Профессионалы в том, чтобы воодушевить или успокоить, найти ключ к человеку и к его способностям.

Соционик и преподаватель кафедры международного менеджмента Днепропетровского Национального Университета В.М. Шлаина [26] выдвинула гипотезу профессиональной мотивации по квадратам. Квадрат – это разделение соционических типов на 4 группы по таким признакам как «субъективизм/объективизм», «решительность/рассудительность» и «аристократия/демократия». По ее мнению, потребности можно удовлетворить вознаграждением, дав человеку то, что он считает для себя ценным. А следовательно, можно использовать ценности квадраты, а не отдельного типа, так как квадрат – это уже группа единомышленников.

Альфа квадрата: установка на хорошее настроение и удовольствия. Люди в этой группе ориентированы на новизну, творчество, идеи и теории. Стимулы и поощрения должны сопрягаться с этими ценностями.

Бета квадрата: ориентация на четкий порядок и правила. Оформить работу в виде инструктивно-методических материалов. Поощрения, награды и знаки отличия представляются в виде однозначных и четко зафиксированных определений - системы поощрений и взысканий,

привилегий и внутренних правил. Чем выше поощрения и привилегии, тем больше стараются сотрудники подразделений. Особенно, когда им точно известно, что нужно сделать, чтобы заработать больше. Одна из существенных и значимых привилегий — повышение статуса сотрудника, понижение уровня контроля, увеличение властных полномочий.

Гамма квадрата: ориентация на обстоятельства. Группа весьма успешно лавирует при любых изменениях ситуации. Мотивирующей и стимулирующей будет установка на то, что конкурентная борьба – это своеобразная игра, которая пробуждает азарт и сплоченность команды.

Дельта квадрата: ориентация на профессионализм, мастерство, удобные условия работы, администрирование. Необходимо прописать профессиональные стандарты и расписать все «стандартные мелочи» тем языком, который органичен квадрату как группе единомышленников.

Таким образом, представленные выше связи были выдвинуты только концептуально, и до сих пор не имели статистически значимых результатов исследований, которые бы их подтвердили или опровергли. Только «клубы» имеют под собой научную основу - классификацию «типов ума», разработанную Институтом научной информации по общественным наукам АН СССР: концептуальный, социальный, эстетический и технологический [23]. Подводя итог, можно сделать вывод, что непосредственно полноценных исследований, целью которых было бы обеспечить корреляцию между психодиагностическими подходами на основе соционики и поиску профессиональных ценностей «Якоря карьеры» и оценки мотивации по В.И. Герчикову, ранее не проводилось, что повышает актуальность данного исследования.

Материалы и методы

Соционика оперирует 15-ю шкалами, которые на своем пересечении образуют 16 типов личности. Мы будем анализировать корреляции признаков с шкалами опросников Шейна и Герчикова.

Психософия описывает 4 сферы реализации желаний человека в окружающей среде [5]:

- Физика представляет собой сферу физического труда, работы с материальными объектами, физического отдыха, контакта с природой и материального благосостояния.

- Логика – сфера интеллектуального труда, образования, преподавания и интеллектуальных игр.

- Эмоция – сфера социальных связей, развлечений, отношений, психологии.

- Воля – сфера власти, политики, управления и карьеры.

Каждый человек реализуется во всех сферах, однако данные функции ранжируются по приоритету, представлению человека о самом себе, успехам в той или иной области, амбициям, готовности брать на себя ответственность за других, а также по наличию внутриличностных и межличностных конфликтов и желанию сотрудничать или искать компромисс с желаниями окружающих. Таким образом, в каждой сфере реализации замеряются три шкалы [5]:

- высокие и низкие: представление о своем могуществе или ничтожности в сфере, много или мало психической энергии (сил и времени) на реализацию желаний и преодоление себя;

- принципиальные и непринципиальные: высокое или самокритичное мнение о себе и своих достоинствах, ориентируется только на свои или и на свои, и на чужие желания и цели;

- процессные и результативные: человек во внутриличностных и межличностных конфликтах придерживается односторонних стратегий (соперничество или приспособление) или двусторонних стратегий (сотрудничество, компромисс или избегание).

Диагностика соционического и психософского типов производилась двумя экспертами по методике, описанной в работах [5; 7; 15]. Исходя из определенного экспертами типа испытуемому по каждой шкале присваивалось соответствующее значение полюса признака по каждой шкале (+1 или -1).

Всем испытуемым до проведения экспертной оценки было предложено пройти один из опросников: «Якоря карьеры» Э. Шейна или оценки мотивации по В.И. Герчикову.

Результаты их обсуждения

Исследование было проведено нами на базе центра соционики НИЦ «Соционического Анализа» в сотрудничестве с основным отделом «Ассоль» МКУ города Новосибирска «Городской центр психолого-педагогической поддержки молодежи «Родник». Иссле-

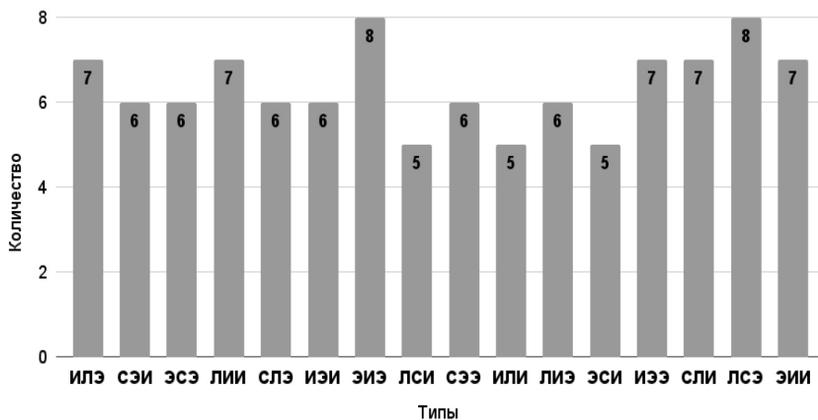
дующие выборки составили люди, которые обращались в центр за психологической консультацией.

Объем выборки по исследованию опросника Э. Шейна составил 113 человека. Средний возраст испытуемых в выборке – 29,2 лет, минимальный и максимальный возраст – 18 и 52 года соответственно. Пол испытуемых распределен неравномерно: мужчин 24,8% и женщин 75,2%.

Объем выборки по исследованию опросника Герчикова составил 102 человека. Средний возраст испытуемых в выборке – 32,5 лет, минимальный и максимальный возраст – 18 и 60 года соответственно. Пол испытуемых распределен неравномерно: мужчин 32,4% и женщин 67,6%.

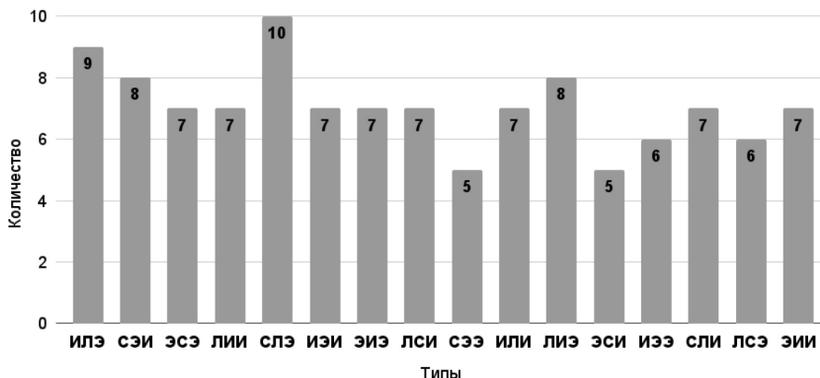
Существенная разница между мужчинами и женщинами обусловлена тенденцией, согласно которой женщины больше мужчин обращаются за психологическими услугами [19].

Распределение выборок по типам представлено – на рисунках 2 и 3. Распределение по полу, возрасту и типам позволяет оценить репрезентативность выборки исследования.



ИЛЭ – интуитивно-логический экстраверт, СЭИ – сенсорно-этический интроверт, ЭСЭ – этико-сенсорный экстраверт, ЛИИ – логико-интуитивный интроверт, СЛЭ – сенсорно-логический экстраверт, ИЗИ – интуитивно-этический интроверт, ЭИЭ – этико-интуитивный интроверт, ЛСИ – логико-сенсорный интроверт, СЭЭ – сенсорно-этический экстраверт, ИЛИ – интуитивно-логический интроверт, ЛИЭ – логико-интуитивный экстраверт, ЭСИ – этико-сенсорный интроверт, ИЭЭ – интуитивно-этический экстраверт, СЛИ – сенсорно-логический интроверт, ЛСЭ – логико-сенсорный экстраверт, ЭИИ – этико-интуитивный интроверт

Рис. 1. Распределение испытуемых по опроснику Герчикова по типам



ИЛЭ – интуитивно-логический экстраверт, СЭИ – сенсорно-этический интроверт, ЭСЭ – этико-сенсорный экстраверт, ЛИИ – логико-интуитивный интроверт, СЛЭ – сенсорно-логический экстраверт, ИЭИ – интуитивно-этический интроверт, ЭИЭ – этико-интуитивный интроверт, ЛСИ – логико-сенсорный интроверт, СЭЭ – сенсорно-этический экстраверт, ИЛИ – интуитивно-логический интроверт, ЛИЭ – логико-интуитивный экстраверт, ЭСИ – этико-сенсорный интроверт, ИЭЭ – интуитивно-этический экстраверт, СЛИ – сенсорно-логический интроверт, ЛСЭ – логико-сенсорный экстраверт, ЭИИ – этико-интуитивный интроверт

Рис. 2. Распределение испытуемых по опроснику Шейна по типам

Результаты исследования

Обработка результатов производилась путем расчета точечного бисериального коэффициента корреляции (ТБКК) по каждой профессиональной ценности теста «Якоря карьеры» и по каждому типу мотивации по В.И. Герчикову с каждой соционической и психософской дихотомией.

Наиболее значимые результаты представлены на рисунках 3-13. На графиках по вертикали отложена шкала сырых баллов того или иного типа мотивации по В.И. Герчикову или ценностей тест «Якоря карьеры», а по шкалам горизонтальной плоскости отложены соционические признаки, которые дали наибольшую по модулю корреляцию с этим типом профессий. На этих рисунках можно визуальнo представить различия по соответствующей шкале между выборками противоположных соционических полюсов.

У инструментального и патриотического типа корреляций с признаками по соционике и психософии не выявлено.

По результатам исследований взаимосвязи соционических и психософских признаков и типа мотивации по В.И. Герчикову шка-

ла «Профессиональный» положительно коррелирует с полюсами «Стратегия» (ТБКК = 0,208) и «Эмотивизм» (0,223), а также с психософской низкой волей (ТБКК = 0,228).

Люди с признаком «Стратегия» быстро включаются в вопрос с поиска двойных или скрытых смыслов, не очевидных вещей, при этом долго вникают в однозначную информацию, придирчивы к однозначности [15; 17]. В деятельности стратегам важна собственная выгода от дела. Не склонны отчаиваться, если есть сложности в достижении цели. Действительно, сотрудники с типом «Профессиональный» по В.И. Герчикову ценят в работе возможность развиваться, решать сложные задачи, считают важной свободу в действиях.

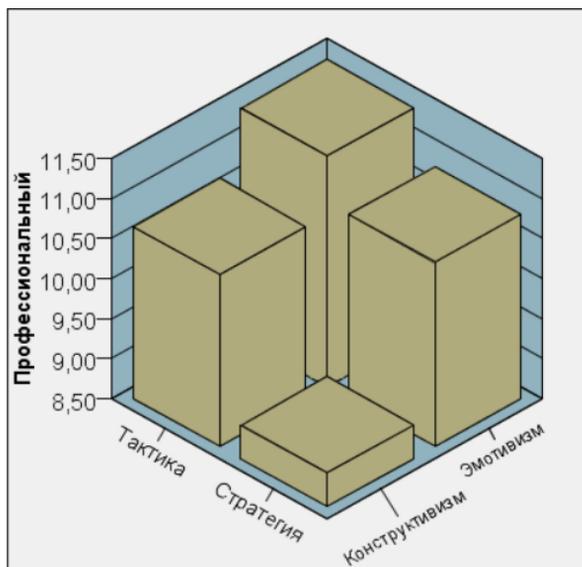


Рис. 3. Средние баллы по шкале «Профессиональный» по признакам: тактика/стратегия, эмотивизм/конструктивизм

Эмотивисты долго и дотошно погружаются в формальные вопросы, они готовы тратить время, чтобы совершенствовать свои навыки и знания [15]. У профессионального типа также отмечается возможность развиваться, повышать профессиональный уровень, самореализовываться, решать сложные задачи.

Низкая «Воля» в психософии означает низкую оценку своих умений и отсутствие у человека энергии (сил и времени) в принятии решений, политической деятельности, распределении задач и ответственности, руководстве отделом или компанией, карьерном росте, лидерстве [5]. Профессиональный тип желает признания быть лучшим, и низкая воля не мешает ему в этом, ведь есть и высокие функции, которые возьмут работу на себя. Соответственно, в работе, не требующей лидерства и влияния, такой человек вполне может достичь явных результатов. Высокая «Воля» – это реализация как лидера, а профессиональный тип – как специалиста, получается, что человек с низкой «Волей» развивает свою экспертность, не отвлекаясь на свое стремление к лидерству.

Шкала «Хозяйский» положительно коррелирует с психософской принципиальной волей (ТБКК = 0,210) и непринципиальной логикой (ТБКК = 0,242).

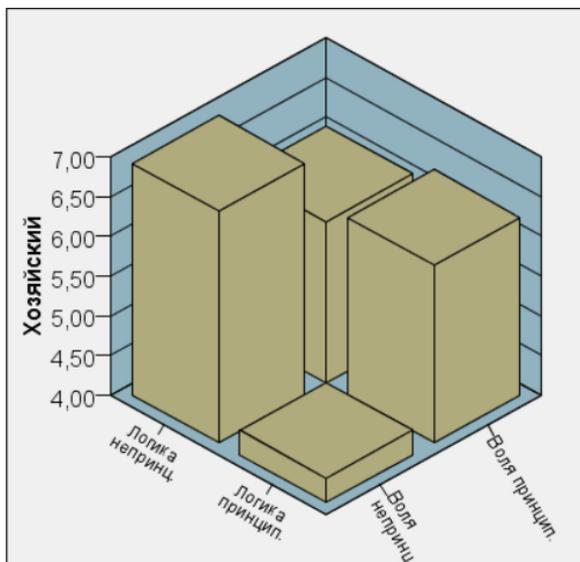


Рис. 4. Средние баллы по шкале «Хозяйский» по признакам: принципиальная / непринципиальная Воля, принципиальная / непринципиальная Логика

Принципиальная «Воля» - это стремление контролировать себя и других людей, влиять на ситуацию, а также стремление к власти [5].

«Хозяйский» тип добровольно принимает на себя ответственность, что характерно для принципиальной «Воли». Такой человек не терпит контроля со стороны, противопоставляет себя коллективу. Непринципиальная «Логика» выражает самокритичное мнение о себе и своих достоинствах, важны как свои, так и чужие желания в сфере интеллектуального труда, изучении и обучения других. Это приводит к нацеленности на результат, поскольку человек готов принимать во внимание и чужой интеллектуальный труд, слышать чужое мнение и прислушиваться к нему, и к максимальной отдаче, поскольку такой сотрудник готов вкладывать свое время для того, чтобы объяснить коллегам какую-то информацию, поделиться с ними своим опытом.

Шкала «Люмпенизированный» положительно коррелирует с полюсами «Интроверсия» (ТБКК = 0,209), «Конструктивизм» (ТБКК = 0,214) и «Решительность» (ТБКК = 0,208), а также с психософской процессной волей (ТБКК = 0,227) и особенно ярко с результативной физикой (ТБКК = 0,281).

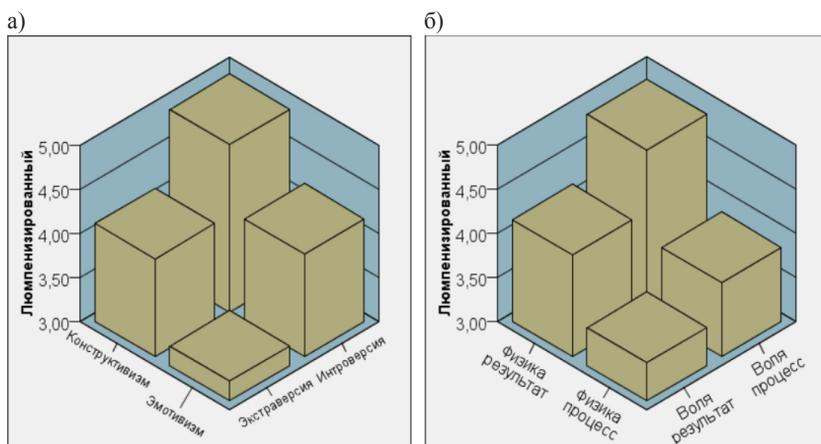


Рис. 5. Средние баллы по шкале «Люмпенизированный» по признакам: а) интроверсия/экстраверсия, конструктивизм/эмотивизм; б) процесс/результат по Физике, процесс/результат по Воле

«Интроверты» [10; 11] больше обращают внимание на связи, взаимоотношения, склонны к экономии сил. Отсутствует стремление к ли-

дерству, скорее застенчивы, необщительны с незнакомыми людьми. Не любят выделяться и привлекать лишней раз внимание к себе и своей работе. Это хорошо отражает «Люмпенизированный» тип – все равно на какой работе работать, чем заниматься там, главное, чтобы платили. Для такого сотрудника характерна безынициативность, отсутствие стремления к профессиональному росту и развитию. Переложение своей работы на других экономит свои собственные силы, слабая мотивация к эффективному труду: зачем еще больше стараться, если и так платят?

«Конструктивисты» долго вникают в информацию о чувствах и эмоциях, при этом быстро и без углубления работают с логической информацией [15]. «Люмпенизированный» тип может проявиться тогда, когда коллектив не устраивает, и человек сознательно саботирует общение с ними, минимизирует контакт, выбирает с кем обуждать рабочие моменты, а с кем нет.

Жесткость, допустимость насилия и агрессивности, готовность к борьбе, критика терпимости к другим людям, деление их по принципу свой/чужой, а также вера в несправедливый мир по отношению к другим и в то, что проблемы у людей могут случаться независимо от их действий – все это характерно для «Решительных» [13]. И в «Люмпенизированном» типе может найти отражение в случаях, когда человек ведет себя агрессивно в коллективе из-за деления на «своих» и «чужих» или снимает с себя ответственность за свои поступки, поскольку мир несправедлив и как ни старайся, лучше не станет.

Процессная «Воля» характеризует человека, который готов к компромиссам во время принятия решения, в сфере лидерства, власти, управления, политики [5]. Результативная «Физика» характеризует бескомпромиссного в физическом труде и отдыхе, в собственном комфорте и своих материальных благах человека [5]. В «Люмпенизированном» типе это может быть проявлено в том, что человек подстраивается под чужое решение, избегает ответственности, безынициативен в предложении своего решения. При этом «продавливает» свои желания касаясь отдыха, может отдыхать во время рабочего времени, либо приспосабливается, но из принципа может работать не столь эффективно и без особой мотивации.

По результатам исследований взаимосвязи соционических и психософских признаков и ценностей в профессии по тесту «Якоря карьеры» Э. Шейна шкала «Профессиональная компетентность» положительно коррелирует с полюсами «Конструктивизм» (0,218), а также с психософской принципиальной эмоцией (ТБКК = 0,190) и результативной волей (ТБКК = 0,240).

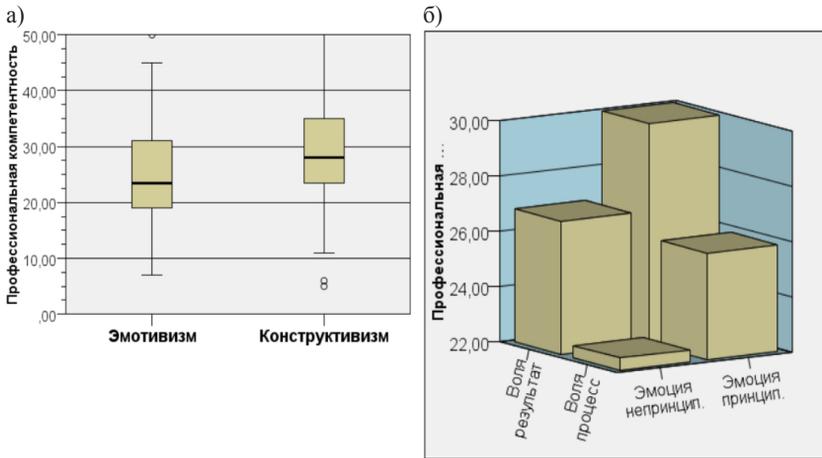


Рис. 6. Средние баллы по шкале «Профессиональная компетентность» по признакам: а) конструктивизм/эмотивизм; б) принципиальная/непринципиальная Эмоция, результат/процесс по Воле

Интересно, что признак «Конструктивизм» не проявился в исследовании взаимосвязи признаков с типом мотивации «Профессионализм» по В.И. Герчикову, там возникла корреляция с противоположным конструктивизму признаком – «Эмотивизм». Стоит отметить разницу в описаниях данного типа у В.И. Герчикова и Э. Шейна. По В.И. Герчикову профессиональная мотивация предполагает углубление в тему, постоянное дотошное развитие своих профессиональных компетенций, а у Э. Шейна в наполнении профессиональной компетентности упор делается на новые вызовы и испытания в решении задач. В карьере для конструктивистов важны четко установленные отношения, важно самому выбирать коллектив, с кем общаться и с кем нет. Возможно, эта принципиальность и избирательность в

общении и делает человека стремящимся к статусу, признанию, поскольку вовлекает в конкуренцию и дает возможность в дальнейшем осуществлять выбор с кем работать [15; 24].

Людам с принципиальной «Эмоцией» важно контролировать сферу коммуникации и общения, другие сотрудники должны к ним относиться и взаимодействовать так, как они этого хотят [5]. Важнее собственные эмоции и переживания, чем эмоциональные ощущения других людей, неготовность подстраиваться эмоционально под других. Такой человек не будет подстраиваться под других в общении, а значит готов отстаивать себя, свои границы в общении, не вовлекается в сплетни и пустую болтовню, если не хочет. Таким образом, пока коллеги заняты обсуждениями, он стремится добиваться высот в карьерном плане, расти профессионально и развивать свое мастерство, не отвлекаясь на чужие эмоции и страсти.

Результативная «Воля» характеризует человека, который не меняет своих решений: он либо продавливает свое, либо приспосабливается под чужое [5]. Это укладывается в концепцию ориентации на профессиональную компетентность, чтобы занимать лидирующие позиции, а также чтобы получать признание коллег и начальства, чувствовать свой авторитет, достигать определенного статуса.

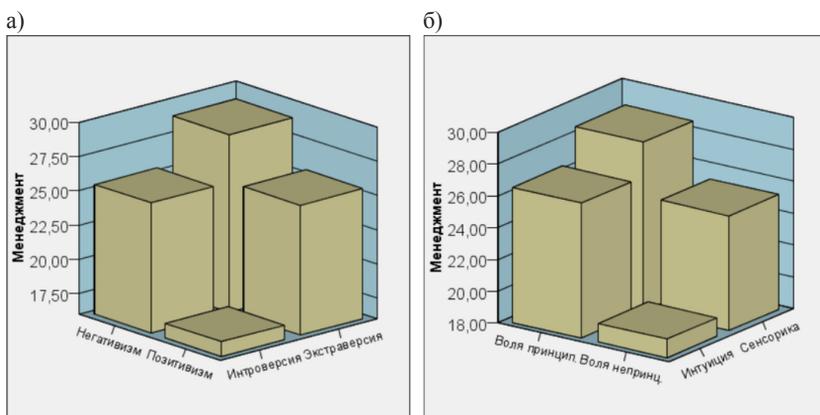


Рис. 7. Средние баллы по шкале «Менеджмент» по признакам:

а) экстраверсия/интроверсия, негативизм/позитивизм; б) сенсорика/интуиция, принципиальная/непринципиальная Воля

Шкала «Менеджмент» положительно коррелирует с полюсами «Сенсорика» (0,219), «Статика» (ТБКК = 0,202) и особенно ярко с полюсом «Экстраверсия» (ТБКК = 0,261) и «Позитивизм» (ТБКК = 0,257), а также очень ярко с принципиальной волей в психософии (ТБКК = 0,253).

За качественное восприятие границ и очертаний материальных объектов, их расположение и перемещение в пространстве, а также понимание, кто здесь власть и авторитет, отвечает признак «Сенсорика» [14]. И это объясняет корреляцию с якорем «Менеджмент», ведь такие люди стремятся управлять людьми, проектами, повышать свой доход.

Люди с признаком «Статика» хорошо осознают как физические границы, так и свои возможности [10]. Они фокусируют свое внимание на структурах внешних и внутренних. Им проще дается осознание собственных чувств и привязанностей, что им нравится, а что нет. Из-за фокуса внимания на структурах и границах из внимания выпадают свои и чужие эмоции, причины их изменения, а также сложно отслеживать изменения окружающего их мира, как материальные, так и нематериальные.

Людей с признаком «Экстраверсия» отличает активная жизненная позиция (в том числе карьера), коммуникабельность, стремление к лидерству [8]. Это деловые, идейные люди, легко увлекающиеся чем-то новым, склонные к расходу сил, а не их накоплению. Статика и экстраверсия дают стабильность и уравновешенность, позволяющие направлять энергию на одну цель, а не импульсивно переключаться между ними. Здесь совершенно яркое пересечение с описанием установки «Менеджмент», характеризующей стремление быть лидером, управлять людьми и бизнес-процессами, а также с желанием и возможностью совмещать в себе несколько функций организации, например, финансами, маркетингом, продажами и производством продукции.

Признак «Негативизм» в соционике еще не изучен. Нужно больше исследований. Это наблюдение поможет его изучить в дальнейшем. Из статьи И. И. Кузнецовой [17] известно, что люди такого типа считают важным умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки, для них важны хорошие манеры, сдержанность, самодисциплина, широта взглядов. В установке «Менеджмент» их при-

влекает ориентация на объединение усилий других людей и готовность нести за это ответственность. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти, и это то, что достигается за счет их сдержанности, дисциплины и расширения их картины мира.

Люди с принципиальной волей, как уже говорилось, во главу угла ставят стремление контролировать себя и других людей, влиять на ситуацию, а также амбиции быть лидером [5]. В этом и заключается желание управлять другими людьми, а не находиться в подчинении, в том числе и сама ориентация на карьерный рост у такого типа.

Шкала «Автономия» положительно коррелирует с полюсами «Интроверсия» (ТБКК = 0,231), «Демократия» (ТБКК = 0,194), «Позитивизм» (ТБКК = 0,210), «Рассудительность» (ТБКК = 0,200), а также с принципиальной волей в психософии (ТБКК = 0,227).

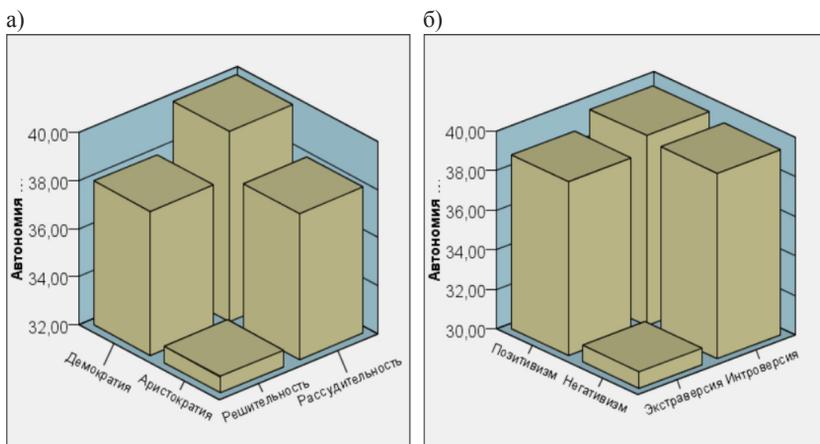


Рис. 8. Средние баллы по шкале «Автономия» по признакам:

а) демократия/аристократия, рассудительность/решительность; б) интроверсия/экстраверсия, позитивизм/негативизм

Люди с признаком «Интроверсия» больше обращают внимание на связи, взаимоотношения, склонны к экономии сил [8; 10]. Отсутствует стремление к лидерству, скорее застенчивы, необщительны с незнакомыми людьми. Зачастую пассивны как физическом, социальном и

идейном плане, так и в деловом. В связи с большей погруженностью в себя и свои взаимоотношения с другими людьми и предметами, для них важна «Автономия» как возможность самому решать, когда, сколько и чем заниматься, чтобы распределить свои силы и не перегрузиться.

Люди с признаком «Демократия» имеют умственную установку, что пересечения между личностными границами людей отсутствуют [16; 27]. В связи с этим они склонны к расширению или защите своих личностных границ, к конкуренции и требовательности к себе для борьбы за среду. Корреляция с признаком «Автономия» ярко подтверждает их стремление отделяться от коллективов, минимизировать количество общественных надсистем (коллективы, ячейки общества), которым они принадлежат, а значит держать оптимальную для себя дистанцию с коллективом и начальством. Они склонны защищать свои личностные границы, поэтому имеют трудности с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, местом, дисциплиной, формой одежды, ярко выражена потребность все делать по-своему, выражать свою индивидуальность.

Как упоминалось выше, признак «Позитивизм» в соционике еще не изучен. Однако по данным из статьи И.И. Кузнецовой [17] можно предположить, что стремление к удовольствиям и развлечениям в совокупности со смелостью отстаивать свое мнение приводит к тому, что им трудно соблюдать установленные правила и процедуры (например, график рабочего дня, форму одежды, место работы и др.), с которыми они не согласны или которые мешают разнообразию и наполненности их жизни. Это и проявлено в ценности «Автономия». А также желание решать, когда, над чем и сколько работать без контроля и указов сверху и без вмешательства работы в личную жизнь. Ведь они стремятся наполнять свою жизнь различными удовольствиями и новыми впечатлениями, и карьера служит для реализации этих желаний.

Признак «Рассудительность» наделяет людей терпимостью к другим людям и стремлением к поиску удовольствий [13]. Они склонны показывать себя настоящего, важна естественность, относятся ко всем людям доверительно. Демонстрируют в мир свою личность и ее уникальные особенности со всеми плюсами и минусами. И опять

мы видим яркую корреляцию с такими принципами ценности «Автономия» как освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений, стремлению вкладывать свою индивидуальность в работу, иметь некоторую свободу действий, чтобы не возникало ощущения необходимости защиты своей личности и границ.

Непринципиальная воля наделяет человека критическим мнением в отношении себя, а также отсутствием амбиций или желаний в сфере принятия решения, управления, политики [5]. Сфера управления предполагает зависимость сотрудника либо от вышестоящего начальства, либо от своих подчиненных. Людей с непринципиальной волей не интересует лидерство и управление, как следствие они стремятся к тому, чтобы количество их ограничений было как можно меньше, что и проявляется в стремлении к якорю «Автономия».

Шкала «Стабильность работы» положительно коррелирует с полюсами «Сенсорика» (ТБКК = 0,192), «Стратегия» (ТБКК = 0,203), а также с низкой эмоцией в психософии (ТБКК = 0,191).

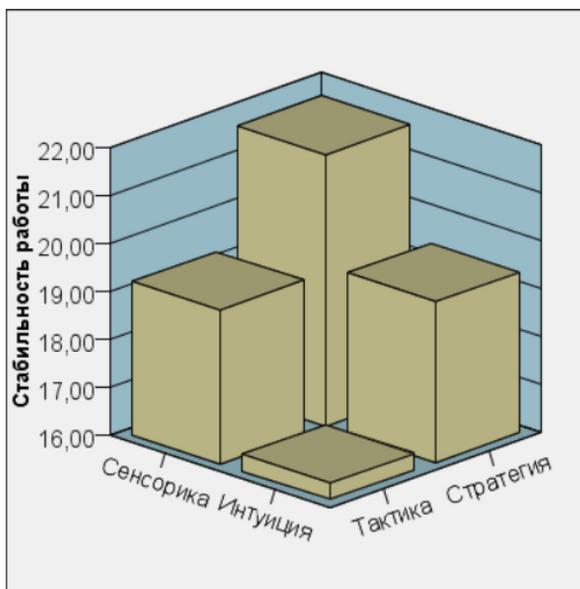


Рис. 9. Средние баллы по шкале «Стабильность места работы» по признакам: сенсорика/интуиция, стратегия/тактика

За качественное восприятие границ и очертаний материальных объектов, их расположение и перемещение в пространстве, а также понимание, кто здесь власть и авторитет, отвечает признак «Сенсорика». Таким людям свойственно конкретное мышление: реалистичность, прямота, практичность [14]. Поскольку сенсорикам тяжело предвидеть исход ситуации, им важна безопасность и стабильность в работе, чтобы не возникало неожиданностей и фрустраций.

Люди с признаком «Стратегия» быстро включаются в вопрос с поиска двойных или скрытых смыслов, не очевидных вещей, при этом долго вникают в однозначную информацию, придирчивы к однозначности [15; 17]. В деятельности стратегам важна стабильность материальных ресурсов и комфорта, поэтому для них важны социальные гарантии и минимальная вероятность увольнения или убытков. В связи с этим, они не станут работать на сомнительном предприятии или принимать участие в авантюрных краткосрочных проектах.

Низкая эмоция означает низкую оценку своих умений и отсутствие у человека энергии (сил и времени) в сфере общения, развлечений, психологии [5]. В связи с этим человек может сомневаться в своих способностях найти общий язык с новым работодателем, проявить себя на собеседовании, добиться успеха через связи. А потому важно сохранить текущее место работы.

Шкала «Стабильность места жительства» положительно коррелирует с полюсом «Интроверсия» (ТБКК = 0,201).

Люди с признаком «Интроверсия» больше обращают внимание на связи, взаимоотношения, склонны к экономии сил [8, 10]. Они застенчивы, необщительны с незнакомыми людьми, поэтому могут беспокоиться о том, что не впишутся в новый коллектив, будет тяжело проявлять инициативу, знакомиться с людьми и вне работы. Частые командировки также могут быть сопряжены с напряжением, поскольку требуют большого расхода сил и энергии, которую интроверты всегда стремятся сохранять, а не тратить. Интроверты имеют более пассивную жизненную позицию, в связи с чем способны отказаться от высокой должности и повышения ради более привычной и стабильной работы и жизни.

Шкала «Служение» ярко коррелирует с полюсами «Этика» (ТБКК = 0,261) и «Рациональность» (ТБКК = 0,246). Также положительно коррелирует с полюсами «Тактика» (ТБКК = 0,221) и «Процесс» (ТБКК = 0,223) и психософской непринципиальной физикой (0,209).

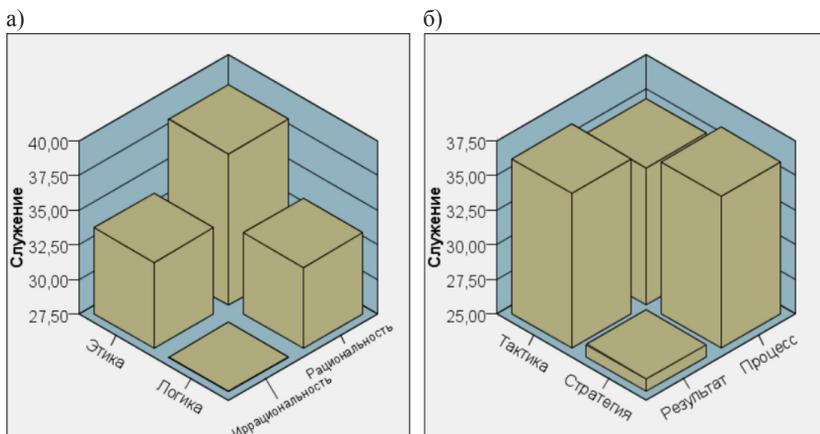


Рис. 10. Средние баллы по шкале «Служение» по признакам: а) этика/логика, рациональность/иррациональность; б) тактика/стратегия, процесс/результат

Признак «Этика» наделяет людей склонностью к отзывчивости к людям и их чувствам, легко завязывать и управлять отношениями с людьми [9; 12]. Это эмпатичные, вовлеченные люди. Они ориентированы на людей, поэтому для них характерно желание помогать и приносить пользу людям, животным, природе и обществу, даже если их затраты энергии, сил, времени и денег не будут возвращаться в качестве денежного вознаграждения. Важнее те эмоции, которые они испытывают, воплощая свои идеи и ценности. Для них особенно важно и они отлично это умеют – заражать других своими идеями и вовлекать в активную помощь их делу.

Люди с признаком «Рациональность» склонны стремиться к порядку и дисциплине, к равномерному темпу жизни и деятельности, к наполнению своего дня определенными ритуалами, преодолевать и прогибать обстоятельства на пути к цели [11]. Их целеустремленность и консерватизм не позволяют им работать в организациях, которые враждебны их целям и жизненным ценностям.

«Тактики» быстро включаются в вопрос с самого очевидного, лежащего на поверхности и глубоко вникают в информацию, где требуется осознание многозначной информации, скрытых смыслов [15; 16]. Им важно понимать свои ценности, соотносить их с целями других на предмет противоречия. В этом заключается перфекционизм в восприятии смыслов и целей, желание служить важной цели (миссии, идеологии) в деле. Они склонны отдаваться своей работе полноценно, если ценности компании совпадают с личными.

Признак «Процесс» пока не изучен в соционике, поэтому правильно интерпретировать полученную корреляцию пока не представляется возможным. Так же сложно делать выводы о том, как это связано с ценностной установкой «Служение», требуются дополнительные исследования признака.

Непринципиальная физика характеризует человека, который ориентируется в равной степени как на свои, так и на чужие желания и цели в области физических удобств, приготовления пищи, физического труда и отдыха, а также материальных ресурсов [5]. Такие люди с удовольствием ухаживают за другими причем так, как нужно им.

Шкала «Вызов» положительно коррелирует с полюсом «Процесс» (0,193), и особенно ярко с полюсом «Статика» (ТБКК = 0,262), а также с принципиальной волей в психософии (ТБКК = 0,190).

Признак «Процесс» пока недостаточно изучен в соционике, сложно делать выводы о его связи с ценностной установкой «Вызов». Требуются дополнительные исследования признака.

Признак «Статика» характеризует людей эмоционально стабильных, спокойных и способных к самоконтролю [8; 10]. Они более склонны к порядку и аккуратности и испытывают сложности с контролем времени и ощущений (душно, холодно, голодно). Связь с признаком «Вызов» тут вполне закономерна: чтобы делать невозможное возможным, преодолевать препятствия, конкурировать с другими, нужна внутренняя стабильность, стержень, позволяющий не вовлекаться слишком эмоционально во временные трудности, удерживать фокус внимания на решении задач, а не усмирении своих эмоций. Также таким людям нравится получать яркие эмоции

извне, в связи с этим, когда становится слишком тихо, спокойно и скучно, они могут менять работу на ту, что принесет новые эмоции.

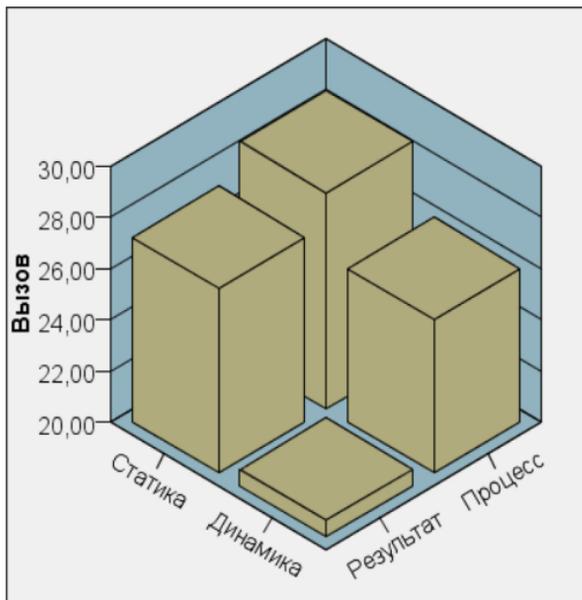


Рис. 11. Средние баллы по шкале «Вызов» по признакам: статика/динамика, процесс/результат

Принципиальная воля наделяет человека преувеличенно высоким мнением о себе и своих достоинствах в сфере власти, управления, политики [5]. Важнее собственные желания и амбиции, чем других людей, неготовность подстраиваться под других. Желание справляться с трудностями, конкурировать, соревноваться и побеждать, чтобы доказать себе и другим, что он в этом лучший, достичь того, чтобы его заметили, показать себя и свои способности.

Шкала «Интеграция стилей жизни» положительно коррелирует с полюсами «Интроверсия» (ТБКК = 0,222) и «Демократия» (ТБКК = 0,193).

«Интроверты» больше обращают внимание на связи, взаимоотношения, склонны к экономии сил [8; 10]. Отсутствует стремление к лидерству, скорее застенчивы, необщительны с незнакомыми людьми. Зачастую пассивны как физическом, социальном и идей-

ном плане, так и в деловом. Поэтому обоснована корреляция с тем, чтобы не развиваться в карьерном плане слишком сильно, ведь чем больше работы, тем меньше времени на личную жизнь и свои хобби. Для интроверта очень важен привычный уклад жизни, в связи с этим такие люди могут стараться соблюдать равновесие между различными сферами своей жизни.

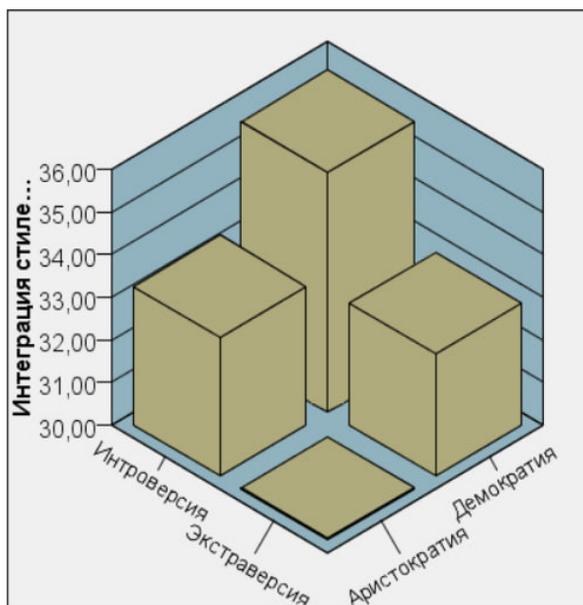


Рис. 12. Средние баллы по шкале «Интеграция стилей жизни» по признакам: интроверсия/экстраверсия, демократия/аристократия

Люди с признаком «Демократия» имеют умственную установку, что пересечения между личностными границами людей отсутствуют [16; 27]. В связи с этим они склонны к расширению или защите своих личностных границ, к конкуренции и требовательности к себе для борьбы за среду. Поскольку демократам важна их личностная индивидуальность, они стремятся сохранить время для хобби, саморазвития и различных увлечений, помимо работы. Для них важнее не то, где они работают, а как живут и совершенствуются, поскольку важно оставаться конкурентоспособными.

Шкала «Предпринимательство» положительно коррелирует с полюсом «Интуиция» (ГБКК = 0,190).

Признак «Интуиция» отвечает за глубину восприятия и понимания образов, символов, смыслов, идей, ассоциаций, человеческой сути, способностей и талантов, а также восприятие времени (субъективное отражение длительности, последовательности, скорости событий), отслеживание тенденций, видение перспектив [14]. Такие люди лучше всех изобретают что-то совершенно новое, видят тенденции и перспективы, которыми могут воспользоваться для открытия своего бизнеса. Они живут своими идеями и им важно реализовать свои самые смелые замыслы, действовать нестандартно и креативно, что перекликается с описанием якоря «Предпринимательство».

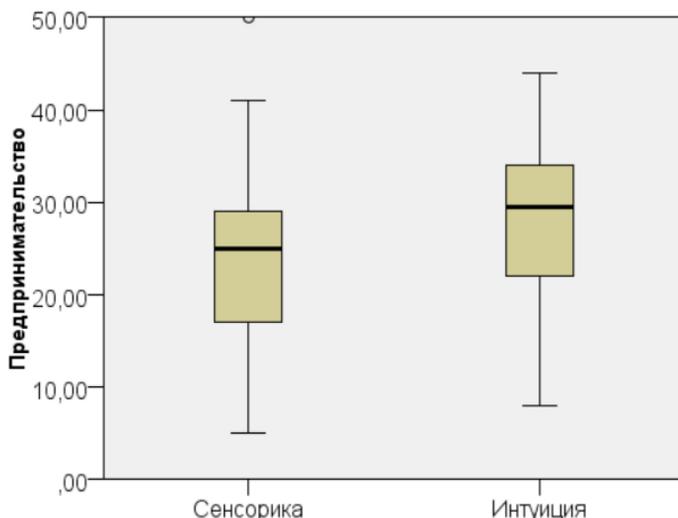


Рис. 13. Средние баллы по шкале «Предпринимательство» по признакам: интуиция/сенсорика

Выводы

В качестве выводов можно отметить:

1. В соционике очень большое распространение получили гипотетические концепции, построенные на умозрительном сопоставлении различных соционических и психологических категорий. Поэтому

одним из перспективных путей развития соционики является их экспериментальная проверка. Существующие ранее концепции связи соционических типов и типов мотивации практически не совпадают с полученными результатами.

2. Впервые были получены статистически значимые результаты зависимости соционических и психософских признаков и шкал типов мотивации по В.И. Герчикову и «Якорей карьеры» Э. Шейна. Полученные корреляции дают возможность сформировать представление о применении соционики в профориентации на основе экспериментальных данных, а не умозрительных гипотез, а также улучшить точность применения соционики для профессиональной мотивации сотрудников.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Малютина А.Н., Ковалева И. С., Небольсина А. К. Сравнительная характеристика мотивации персонала в России и зарубежных странах // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 406–410. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970408.htm>
2. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004. 172 с.
3. Гуленко В.В. Гарантии продуктивного обучения. Темпераментные и стимульные группы // Соционика, ментология и психология личности. 1996. №6. С. 12–18.
4. Гуленко В.В., Тыщенко В.П. Юнг в школе. Новосибирск: изд-во НГУ, 1997. 270 с.
5. Звонарёва Н.А., Коваленко Р.К. Исследование влияния представлений человека о себе на его интересы и реализацию в различных сферах // Russian Journal of Education and Psychology. 2022. Т.13. №1. С. 113-138. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-1-113-138>
6. Ильин Е.П. Мотивы человека: теория и методы изучения. Киев: Вища школа, 1998. 291 с.
7. Коваленко Р.К. Разработка комплексной методики для диагностики типа информационного метаболизма // Соционика, ментология и психология личности. 2018. № 1. С. 21-38.

8. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование взаимосвязи между соционическим типом и фактором экстраверсия «большой пятерки» // Психология и Психотехника. 2020. № 2. С. 84-93. <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2020.2.33037>
9. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование взаимосвязи между соционическим типом и коэффициентами эмпатичности и систематизации // Психолог. 2020. № 3. С. 118-130. <https://doi.org/10.25136/2409-8701.2020.3.32751>
10. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование взаимосвязи между соционическим типом личности и типом темперамента // Russian Journal of Education and Psychology. 2022. Т.13. №3. С. 130-152. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-3-130-152>
11. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование взаимосвязи между соционическим типом и моделью «большая пятерка» // Психолог. 2021. № 3. С. 62-88. <https://doi.org/10.25136/2409-8701.2021.3.35353>
12. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта и соционического типа // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. №3. <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN320.pdf>
13. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование соционического признака «рассудительность / решительность» // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2023. №12. С. 49-56. <https://doi.org/10.37882/2500-3682.2023.12.08>
14. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Особенности применения тестовых опросников в соционике и других типологиях личности // Психология обучения. 2023. № 1. С. 104-117.
15. Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Соционика: полный курс лекций: учебник. Новосибирск: СибАК. Научно-исследовательский центр Соционического Анализа, 2020. 230 с.
16. Корнилова М.Н. Экспериментальное исследование признака «демократы / аристократы» // Соционика, ментология и психология личности. 2021. № 1-2. С. 22-25.
17. Кузнецова И.И. Исследование взаимосвязи соционических признаков и моделей ценностей по М.Рокичу и Ш.Шварцу // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2024. №6. С. 32-44. <https://doi.org/10.37882/2500-3682.2024.08.05>

18. Майерс И., Майерс П. MBTI: определение типов. У каждого свой дар. Изд-во: Карьера Пресс, 2018. 320 с.
19. Проблемы и трудности: к кому россияне обращаются за поддержкой? // ВЦИОМ: сайт. <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9474>
20. Прокофьева Т.Н. Психологические типы и способности к профессии // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2008. №2. С. 57-59.
21. Рейнин Г.Р. Соционика: Типология. Малые группы. СПб.: Изд-во «Образование – культура», 2005. 240 с.
22. Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В., Подхвятилин Н.В., Алешунас М.Р. Новые технологии управления персоналом. СПб.: Речь, 2003. 236 с.
23. Сементовская В.К. Человек в деловой сфере: Ваша деловая жизнь - приглашение к размышлению. Ленинград: Лениздат, 1985. 119 с.
24. Струтинский С.В., Коваленко Р.К., Звонарёва Н.А. Исследование взаимосвязи между соционическим типом личности оптанта и его склонностью к типу профессий по Е.А.Климову // Russian Journal of Education and Psychology. 2021. Т.12. №6. С. 136-157. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2021-12-6-136-157>
25. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.
26. Шлаина В. М. Соционическая мотивация и стандарты // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2017. №7. С. 13-16.
27. Kovalenko R., Zvonareva N. Research of the relationship of socionic characteristics, jungle world beliefs and a tendency to collectivism // Proceedings of the L International Multidisciplinary Conference «Recent Scientific Investigation». Primedia E-launch LLC. Shawnee, USA. 2023.
28. Schein E.H., Maanen J.V. Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment. Pfeiffer; 4th edition. 24 p.

References

1. Agafonova M. S., Malyutina A. N., Kovaleva I. S., Nebolsina A. K. Comparative characterization of staff motivation in Russia and foreign

- countries. *Concept*, 2017, vol. 39, pp. 406-410. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970408.htm>
2. Gerchikov V. I. *Motivation, Stimulation and Labor Remuneration*. Moscow: HSE, 2004, 172 p.
 3. Gulenko V.V. Guarantees of productive learning. Temperament and stimulus groups. *Socionics, mentology and personality psychology*, 1996, no. 6, pp. 12-18.
 4. Gulenko V.V., Tyshchenko V.P. *Jung at school*. Novosibirsk: NSU Publ., 1997, 270 p.
 5. Zvonaryova N.A., Kovalenko R.K. Investigation of the influence of a person's representations about himself on his interests and realization in different spheres. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2022, vol. 13, no. 1, pp. 113-138. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-1-113-138>
 6. Ilyin E.P. *Human Motives: Theory and Methods of Study*. Kiev: Vishcha Shkola, 1998, 291 p.
 7. Kovalenko R.K. Development of complex methodology for diagnosing the type of information metabolism. *Socionics, mentology and personality psychology*, 2018, no. 1, pp. 21-38.
 8. Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. Investigation of the relationship between the socionic type and the extraversion factor of the “big five”. *Psychology and Psychotechnics*, 2020, no. 2, pp. 84-93. <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2020.2.33037>
 9. Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. Study of the relationship between socionic type and coefficients of empathy and systematization. *Psychologist*, 2020, no. 3, pp. 118-130. <https://doi.org/10.25136/2409-8701.2020.3.32751>
 10. Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. Study of the relationship between the socionic type of personality and temperament type. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2022, vol. 13, no. 3, pp. 130-152. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-3-130-152>
 11. Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. Study of the relationship between the socionic type and the “big five” model. *Psychologist*, 2021, no. 3, pp. 62-88. <https://doi.org/10.25136/2409-8701.2021.3.35353>

12. Kovalenko R.K., Zvonareva N.A. Study of the relationship between the level of emotional intelligence and socionic type. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 2020, no. 3. <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN320.pdf>
13. Kovalenko R.K., Zvonareva N.A. Study of the socionic trait “reasonableness / decisiveness”. *Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Cognition*, 2023, no. 12, pp. 49-56. <https://doi.org/10.37882/2500-3682.2023.12.08>
14. Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. Features of the application of test questionnaires in socionics and other personality typologies. *Psychology of Learning*, 2023, no. 1, pp. 104-117.
15. Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. *Sotsionika: full course of lectures: textbook*. Novosibirsk: SibAC. Research Center of Sociological Analysis, 2020, 230 p.
16. Kornilova M.N. Experimental study of the trait “democrats / aristocrats”. *Socionics, mentology and personality psychology*, 2021, no. 1-2, pp. 22-25.
17. Kuznetsova I.I. Study of the relationship between socionic traits and value models according to M. Rokich and Sh. Schwartz. *Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Cognition*, 2024, no. 6, pp. 32-44. <https://doi.org/10.37882/2500-3682.2024.08.05>
18. Myers I., Myers P. *MBTI: definition of types. Everyone has their own gift*. Publishing house: Career Press, 2018, 320 p.
19. Problems and difficulties: to whom do Russians turn for support? *VCI-OM*: website. <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9474>
20. Prokofieva, T.N. Psychological types and abilities to profession. *Municipal Education: innovations and experiment*, 2008, no. 2, pp. 57-59.
21. Reinin G.R. *Socionics: Typology. Small groups*. SPb.: Education - Culture, 2005, 240 p.
22. Sartan G.N., Smirnov A.Yu., Gudimov V.V., Podkhvatilin N.V., Aleshunas M.R. *New Technologies of Personnel Management*. SPb.: Rech, 2003, 236 p.
23. Sementovskaya V.K. *Man in the Business Sphere: Your Business Life - an Invitation to Reflection*. Leningrad: Lenizdat, 1985, 119 p.
24. Strutinskiy S.V., Kovalenko R.K., Zvonaryova N.A. Study of the relationship between the socionic personality type of the optant and his

- tendency to the type of professions according to E.A. Klimov. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2021, vol. 12, no. 6, pp. 136-157. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2021-12-6-136-157>
25. Chiker V.A. *Psychological diagnostics of organization and personnel*. SPb.: Rech, 2004, 176 p.
26. Shlaina V. M. Socionic motivation and standards. *Management and personnel: management psychology, socionics and sociology*, 2017, no. 7, pp. 13-16.
27. Kovalenko R., Zvonareva N. Research of the relationship of socionic characteristics, jungle world beliefs and a tendency to collectivism. *Proceedings of the L International Multidisciplinary Conference "Recent Scientific Investigation"*. Primedia E-launch LLC. Shawnee, USA, 2023.
28. Schein E.H., Maanen J.V. *Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment*. Pfeiffer; 4th edition, 24 p.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Маковская Анастасия Александровна, аналитик, психолог частной практики, соционик
г. Одинцово, Московская область, Российская Федерация
yuoppyu@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Anastasia A. Makovskaia, analyst, private practice psychologist, socionist
Odintsovo, Moscow region, Russian Federation
yuoppyu@gmail.com

Поступила 15.10.2024

После рецензирования 01.12.2024

Принята 13.12.2024

Received 15.10.2024

Revised 01.12.2024

Accepted 13.12.2024