

Букалов А.В., Карпенко О.Б.

МЕТОДЫ СОЦИОНИКИ В ЭФФЕКТИВНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

(Фрагменты книги)

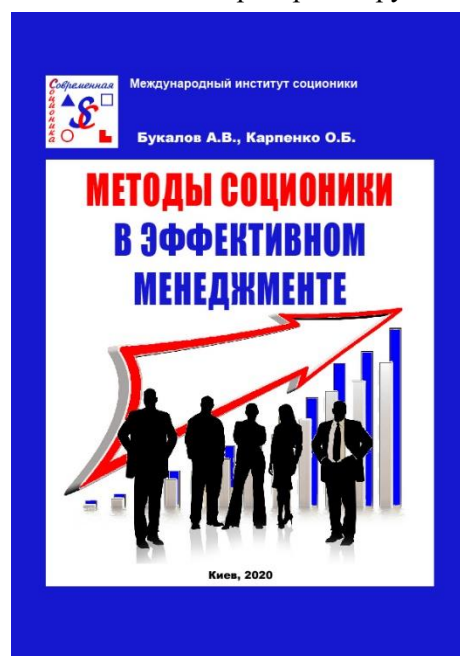
Введение

Эта книга основана на цикле курсов и тренингов, которые проводились нами — Александром Букаловым и Ольгой Карпенко, основателями и руководителями Международного института соционики — для владельцев бизнесов, руководителями и менеджерами ряда крупных корпораций в Москве, Киеве и Санкт-Петербурге, в Тюменской области, в Ижевске, Воронеже, Ростове-на-Дону, Харькове и Днепре, Иркутской области — на оз. Байкал, в Иркутске, Ангарске, Братске и Саянске, а также в других городах с 2003 г. Поэтому в этой книге мы сконцентрируемся на практических сторонах применения соционики в менеджменте.

Полный текст книги доступен по адресу:

<http://shop.socionic.info/socionics-management>

Уже сегодня методы соционики довольно широко используются в менеджменте, при подборе кадров, создании или реорганизации рабочих коллективов. Любому руководителю или специалисту по подбору кадров хорошо известно, что наличие профильного образования у сотрудника никак не гарантирует эффективности его работы, поскольку здесь играют важную роль его личностные, психологические качества. Например, вице-президент Deutsche Bank, руководитель направления Project Management в России Андрей Плужников делится своим опытом подбора персонала: «получение разного рода сертификатов в сфере управления проектами — довольно развитая практика в бизнесе. Сертификаты в целом востребованы, поэтому многие специалисты тоже весьма мотивированы на то, чтобы их получить. Это нормальное следствие востребованности данной дисциплины как таковой, однако подобный ажиотаж таит в себе определенную опасность. Дело в том, что за этими гарантирующими должный уровень знаний документами мы часто забываем о личных качествах людей, которые получают те или иные полномочия по ведению проектов. Лично я не раз сталкивался с ситуацией, когда проектом занимается сотрудник, весьма грамотный с точки зрения образования в сфере РМ. И наличие у него практического опыта при этом достоверно подтверждено. Но, наблюдая за его работой, приходишь к выводу, что успешной ее никак нельзя назвать. Причина этого, по крайней мере по моему личному убеждению, состоит в том, что на позицию назначен человек, личные качества которого явно препятствуют выполнению им обязанностей, этой позицией предусмотренных... **В этом смысле полезно обратиться к соционике и смежным дисциплинам...** Не слишком сложная методика позволяет классифицировать человека в пространстве ряда бинарных характеристик. Например, понять, интроверт он или экстраверт, склонен ли он к детальной проработке фактов или больше доверяется интуиции, обязательно ли для него доводить любое дело до логического конца или он может легко увлечься новой идеей. Составив подобный профайл, можно гораздо объективнее оценить, смо-



жет ли данный человек выполнять определенную работу, а уж потом соответственно смотреть на сертификаты и практический опыт сотрудника. Мы в Deutsche Bank так и поступаем» [45].

В словаре-справочнике «Социальный менеджмент» [39] дается такое определение соционики и области ее практического применения: «**Соционика** — наука об устойчивых типах мышления и поведения человека (социотипах), сообществ людей, закономерностях отношений (энергоинформационного обмена) между представителями разных социотипов. Новая наука возникла на стыке психологии, социологии, философии в рамках социального менеджмента. Ее предтечей следует считать швейцарского психолога Карла Густава Юнга (1875–1961 гг.), а непосредственным создателем литовского исследователя Аушра Аугустинавичюте в начале 70-х годов. 20 в. Соционика позволяет выявить тип человека, прогнозировать его отношения с представителями других типов (всего 16 социотипов, образуются из разных сочетаний экстравертов и интроверт, рационалистов и иррационалистов, логического, этического, сенсорного или интуитивного типов). Для выявления типов применяют разный инструментарий, но главным образом наблюдения и тестирования, в частности, такие известные тестовые методики, как MBTI, Бунс, семантический дифференциал. **В последние годы соционический инструментарий все более активно используется российскими компаниями для подбора персонала**».

При этом методы соционики включены в практику многих тысяч психологов. Соционические методики формирования коллективов и эффективного кадрового менеджмента используются на сотнях предприятий. Методы соционики используются в работе семейных консультаций и брачных агентств.

Международный институт соционики — ведущая организация по разработкам в теории информационных структур психики (соционики) и в со-

Оглавление

Введение	7
Соционические технологии в эффективном менеджменте и кадровом консалтинге	11
Применение соционики в промышленности	14
Прогнозирование совместимости в авиации и космических полётах	19
Аксиомы соционики	24
Информационные аспекты	29
Логика: деловая (■) и структурная (□)	29
Этика эмоций (■) и этика отношений (□)	30
Сенсорика: волевая (●) и эстетическая (○)	31
Интуиция возможностей (▲) и интуиция времени (△)	34
Экстравертные и интровертные аспекты	35
Воспринимающие и судящие функции	38
Статические и динамические аспекты	39
Информационная модель психики	42
Признаки Юнга и информационные аспекты	42
Двухэлементная модель соционического типа	42
Модель А: построение модели, блоки и кольца	43
Мерность психических функций	47
Модель А. Функции ментального кольца	49
1-я функция — программная	49
2-я функция — творческая	54
3-я функция — ролевая	60
4-я функция — мобилизационная	66
Модель А. Функции витального кольца	85
5-я функция — суггестивная	85
6-я функция — активационная	92
7-я функция — контролирующая	100
8-я функция — демонстрационная	106
Соционика для руководителей	108
Соционический консалтинг и тренинги сплочения	109
От корпоративных тренингов — к консалтингу	114
Квадры и их роль в соционе, в обществе и в бизнесе	122
Квадры и их информационные ценности	122
Квадровые группировки в управленческих коллективах	124
Квадры как инструмент формирования коллективов	127
Ценности квадр и проблемы технологической безопасности предприятий	137
Роли типов в квадре и в соционе	140
Квадры в бизнесе	145
Вопросы о квадровых ценностях в соционическом интервью	148
Мерность информационных аспектов в ценностях квадр	154
Практика определения типов	171
Внутритипные различия	171
Наблюдение в процессе определения типа	175
Интуицы и сенсорики в бизнесе и на производстве	178
Признаки Рейнина–Аугустинавичюте и их применение для определения соционических типов	189
Квадральные признаки	190
<i>Рассудительные–решиительные</i>	190
<i>Веселые–серьезные</i>	195
<i>Аристократы–демократы</i>	203
Диадные и индивидуальные признаки Рейнина	211
<i>Левые–правые</i>	211
<i>Статика–динамика</i>	217
<i>Позитивисты–негативисты</i>	235
<i>Квестимы–деклатимы</i>	242
Система ролей в коллективе	246
Роли в примитивной группе	246
Система ролей в руководящей группе	251
Установки по Бёрну–Букалову	256
Первоначальный список установок и его расширение	256
Проявления установок в бизнесе и в коллективе	259
Плюсы и минусы	263
Немного статистики	264
Как установки влияют на проявления типа	267
<i>Установка «Я»</i>	268
<i>Установка «Ты»</i>	270
<i>Установка «Он/и»</i>	272
<i>Установка «Это»</i>	274
Установки в социуме	277
Установки по Бёрну–Букалову на практике и в жизни	280
Приложения	298

здании и практическом применении практических методик, особенно в области менеджмента, на ее основе. МИС является организующим и координирующим центром в этой области знания. Ежегодно МИС проводит международные конференции по соционике, межличностным отношениям и психологической совместимости. В сентябре 2020 года была проведена XXXVI конференция.

С 1995 года МИС издает международный научный журнал «Соционика, ментология и психология личности», а с 2003 года выходят еще два научно-практических специальных журнала по этой тематике: «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология», а также «Психология и соционика межличностных отношений».

По темам, связанным с информационной структурой психики и с аспектами психической и психофизиологической совместимости людей, на конференциях и семинарах сделано более 2500 научных докладов, опубликовано более 5000 научных статей, составлено более 150 научно-практических отчетов по проведенным консультационно-экспертным работам с реальными коллективами. Защищено более 1000 кандидатских и докторских диссертаций, как в области соционики, так и психологии, педагогики, философии, социологии, техники с использованием методов и теоретического аппарата соционики. Издано более 150 монографий и научно-популярных книг по соционике. В более чем 200 университетах Восточной Европы, в том числе Беларуси, Болгарии, России и Украины, Литвы, Латвии, Эстонии, Румынии, а также Казахстана и других стран, начиная с таких известных, как МГУ и СПбГУ, соционика преподается как отдельный курс или предмет. **Соционика и ее методы вызвали интерес и получили признание и на международном уровне, в том числе — на Британско-Восточноевропейском психологическом конгрессе (Краков, 2005) [43, 44].**

Многие педагоги используют методы соционики в работе с учащимися. Соционика используется для психотерапии и профориентации молодежи. Методы соционики применяются в лечении табачной и алкогольной зависимости. Соционика активно используется в построении эффективно работающих коллективов, в частности, с 1991 г. — для подготовки подбора космических экипажей в Звездном Городке. Методы соционики показали свою эффективность при использовании их сотрудниками Международного института соционики в районах Крайнего Севера на протяжении 8-ми лет. Таким образом, **соционика уже почти 30 лет является практически работающей теорией и весьма результативной методикой [16].**

Важность и новизна методов соционики была оценена Российской академией естественных наук (РАЕН), которая в 1995 г. признала Аушру Аугустиновичюте автором открытия **в области психологии** под названием «Явление самоорганизации динамических структур межличностного взаимодействия в человеческом обществе» с вручением медали им. академика П.Л. Капицы.

Таким образом, соционика, рожденная Аушрой Аугустиновичюте, в своем развитии охватывает все более широкие области человеческой деятельности, давно выйдя за узкие рамки психологии личности. Ведь любая человеческая деятельность информационно структурирована, и поэтому может быть описана в рамках соционики. Поэтому универсальность методологии и теоретического аппарата современной соционики дает ей значительные шансы стать фундаментом нового, целостного знания о человеке, обществе и человеческой цивилизации в целом. Тем более это относится к сфере менеджмента и подбора персонала.

Соционические технологии в эффективном менеджменте и кадровом консалтинге

Соционика — это интенсивно развивающееся направление, лежащее на стыке психологии, информатики и социологии, и использующее открытия в области информационных структур — от психики отдельного человека до коллектива в целом. **Соционика позволяет предсказывать характер отношений и степень деловой, информационной и психологической совместимости людей даже до того, как они объединены в один коллектив, то есть решать «обратную задачу» социометрии.**

С целью совершенствования методов работы с кадрами и эффективного использования кадрового потенциала, сотрудниками Международного института соционики с 1991 по 2020 г. были разработаны методики для консультирования и кадрового аудита и внедрены в коллекти-

вах более 150 предприятий, в том числе РАО «Газпром», фирм, банков, торговых и муниципальных структур и структур МВД. Были выданы рекомендации и проведена работа по перемещению и назначению работников, реорганизации существующих и формированию новых коллективов с обеспечением наилучшей совместимости сотрудников. Методы соционики показали свою эффективность в подборе и расстановке кадров, особенно на ключевые должности, что позволило в ряде случаев значительно улучшить ситуацию в коллективах за счет формирования внутреннего единства управленческих команд, повысить управляемость коллективов. При этом в ряде случаев даже при небольших кадровых перестановках достигается существенное изменение информационной структуры, стиля деятельности коллективов и повышение эффективности их работы.

Наши методы, базирующиеся на знании информационной структуры психики, позволяют:

- 1) дать глубокое описание личности работника с указанием его сильных и слабых сторон, стиля деятельности, перспектив служебного роста в данном подразделении. При этом информация о личностных признаках стандартизирована и подана в наглядной форме, что позволяет её легко использовать как руководителю, так и кадровым службам;
- 2) определить степень естественной психологической, информационной и деловой совместимости членов коллектива, что предоставляет руководителю инструмент для целенаправленного формирования коллектива, превращения его в единую команду, с большей эффективностью работы по сравнению с обычными, стихийно созданными коллективами;
- 3) обеспечить эффективное использование рабочих кадров, повысить их КПД в оптимально подобранном коллективе, что при реорганизациях, сокращениях и слияниях позволяет при меньшем числе сотрудников выполнять прежний, или больший, объем работ;
- 4) сократить текучесть кадров за счет формирования благоприятного психологического и делового климата в коллективе;
- 5) улучшить управляемость коллектива;
- 6) позволяет прогнозировать совместимость людей, которые ранее не встречались.

При этом **соционические рекомендации имеют не сиюминутный, а долговременный характер.**

Снижение или снятие напряженности в коллективе ведет к повышению «стойкости» членов коллектива по отношению к неблагоприятным социально-экономическим факторам (например, задержкам зарплаты). Такие изменения находят объективное численное выражение в положительных коэффициентах комфортности и эффективности взаимодействия членов коллектива. Эти показатели определяются по методикам Международного института соционики с использованием специального программного пакета. Наоборот, в коллективах с отрицательными коэффициентами комфортности и взаимодействия, обстановка обычно неустойчива, нестабильна, что при существующей экономической ситуации увеличивает вероятность забастовок и т. д. (так напряжения в коллективе находят форму своего проявления).

Методы соционики позволяют перестановкой или заменой всего нескольких членов коллектива существенно улучшить общий психологический и деловой климат. В ряде случаев это позволяет не проводить полную реорганизацию плохо работающего коллектива. При невозможности кадровых перестановок по объективным причинам, руководителю даются рекомендации по работе с конкретными работниками и снижению общего напряжения на психологически сложных участках.

При формальном подходе к отбору кадров в подразделениях и отделах зачастую оказываются работники с различными, противоречащими друг другу стилями работы, стратегиями мышления и поведения, вплоть до конфликтных. Наши методы дают **возможность формировать функциональную, информационную и психологическую структуру организации в соответствии с заданными целями, с оптимальным набором психоинформационных типов работников.**

Методами соционики возможно формирование коллективов и подбор кандидатов на вакантные должности, особенно ключевые, с обеспечением полной психологической, информационной и деловой совместимости.

Соционика позволяет проводить эффективную работу с кадровым резервом, подходящим для выполнения поставленных задач. При этом достигается необходимая преемственность или целенаправленная смена стиля работы организации или подразделения. Непроверенные кадровые назначения на практике нередко ухудшают работу коллектива в силу плохой совместимости руководителя и подчинённых.

Соционика дает возможность рассматривать и корректировать интегральный психоинформационный тип коллективов или организаций и степень их соответствия выполняемым задачам, а также степень резонанса или соответствия типа руководителя и типа его коллектива, что ярко проявляется в реальной деятельности.

На базе накопленной информации осуществляется прогностическое моделирование возможных кадровых перестановок в режиме реального времени, что позволяет руководителям принимать оптимальные решения по расстановке, подбору и использованию кадров.

Все перечисленные методы и результаты изначально носят практический, прикладной характер и в то же время, допускают многоуровневое стандартизированное описание. Это позволяет сжимать и хранить большой массив информации о кадровом потенциале коллективов, начиная от конкретного работника и заканчивая коллективом в целом.

Таким образом, практическое применение методов соционики имеет большие перспективы. Предприятия, фирмы и организации, использующие их, получают значительные преимущества в условиях конкуренции и необходимости оптимизации своей деятельности.

Международный институт соционики проводит семинары-тренинги для руководителей всех уровней по практическому применению разработанных методик.

Применение соционики в промышленности

Новые психоинформационные технологии, базирующиеся на **соционике** — науке об информационной структуре психики человека и прогнозировании степени совместимости людей (как деловой, так и психологической), могут с успехом применяться на крупных промышленных предприятиях. Рассмотрим опыт применения таких технологий на предприятии «Надымгазпром» (РАО «Газпром», Россия).

На протяжении ряда лет, начиная с 1993 г., группа научных сотрудников Международного института соционики (МИС, г. Киев) под руководством директора МИС доктора философии А.В. Букалова по приглашению генерального директора «Надымгазпрома» к.т.н. Л.С. Чугунова работала с управленческими коллективами предприятий «Надымгазпрома», включая само объединение (г. Надым), ГПУ (Пангоды), строительные тресты, ремонтные предприятия, управления капитального строительства (УКС), транспортные предприятия и пр. — всего 28 подразделений.

В работе с управленческими коллективами использовались новые методики, разработанные на основе соционики, которые позволяют решать задачу, нерешаемую в социометрии, — прогнозировать совместимость людей, которые даже незнакомы друг с другом.

В процессе работы с коллективами «Надымгазпрома» определялись психоинформационные качества и способности каждого сотрудника и давались рекомендации по реорганизации коллективов, чтобы увеличить эффективность управления ими и внутреннюю слаженность их работы. Дополнительно отметим, что параллельно выполнялись экспертно-консультационные работы в мэрии, ГОВД, банках и торговых предприятиях г. Надыма, что также дало положительные результаты.

Начав работу с заместителями нового генерального директора, исследователи выявили недостаточную психологическую, информационную и деловую совместимость некоторых из них, как между собой, так и с генеральным директором. В результате структура была перестроена с учетом наших рекомендаций. Некоторые заместители, не вписывающиеся в команду, но бывшие хорошими специалистами, стали руководителями отдельных подразделений НГП. Их

сменили новые заместители, работа которых, их психоинформационные качества, стратегия действий согласовывались с общей направленностью команды генерального директора. У некоторых заместителей из тех, кто остался на своих местах, были скорректированы служебные обязанности. В результате сформировалась единая команда, успешно управляющая большим коллективом и многочисленными подразделениями.

Далее исследовались кадры руководителей среднего звена по направлениям, курируемым каждым из заместителей. Сюда входили финансово-экономическая сфера (финансовый отдел, бухгалтерии и т. д.), газодобывающее направление, транспорт, энергетика и др.

Особое внимание уделялось качеству и эффективности обсуждаемых и принимаемых на планерках решений в зависимости от состава участников, руководителей служб и подразделений. Это связано с тем, что психоинформационная структура малых и больших групп задает характер циркуляции и обработки управленческой информации. Бывали случаи, когда на предприятии планерки и совещания проходили крайне неэффективно. Как выразился один из заместителей директора: «Сидим три часа, уже голова болит, а ничего не решили». В этом конкретном случае мы обнаружили, что состав участников планерки соответствует так называемой «группе казни» — группе из 4 типов, связанных отношениями *социального контроля*. Такая группа психологических типов известна тем, что участники при взаимодействии испытывают сильный психофизиологический дискомфорт, причем часто не осознают причин усталости, плохого самочувствия и затруднения принятия решений даже по мелким вопросам.

В других случаях мы обнаруживали скрытые проблемы во взаимодействии отдельных участников совещаний, что резко снижало общий коэффициент полезного действия обсуждения, несмотря на внешнее формальное благополучие. При использовании выданных нами рекомендаций по составу участников в каждом конкретном случае КПД таких планерок и совещаний значительно возрос, в них уже участвовали не формально, а заинтересованно, без торможения исполнения принятых решений.

Рассматривались и давались рекомендации по эффективному взаимодействию руководителей с подчиненными им подразделениями, ведь качество такого взаимодействия значительно влияет на работу всего коллектива.

Методики МИС позволяют определять коэффициенты психоинформационного взаимодействия как любого сотрудника в коллективе, так и состояния коллектива в целом. Так, в управлении одного строительного треста мы обнаружили отрицательные коэффициенты психологического взаимодействия у большинства сотрудников. Это означало, что команда чрезвычайно неэффективна (несмотря на энергичные усилия ее руководителя), и, следовательно, качество управления трестом очень низкое. Однако руководство треста делать выводы не спешило. Результаты нашего исследования подтвердились уже через два месяца, когда в отдельных подразделениях треста началась забастовка рабочих. Разумеется, после этой ситуации к нашим рекомендациям в этом тресте стали относиться более ответственно.

Нужно отметить, что использование соционических методик позволяет при небольших реорганизациях достичь значительного изменения психологической атмосферы в коллективе и эффективности его работы. В ходе экспертно-консультационных работ был выявлен и устранен целый ряд скрытых и явных конфликтов, затруднявших или тормозивших конструктивную работу коллективов.

Если же реорганизация или слияние коллективов планируется по производственным причинам, то рекомендации, основанные на соционических методиках, позволяют сделать это оптимальным образом, чтобы реорганизованный или вновь созданный коллектив быстрее стал одним целым, включился в работу и не нуждался в дальнейших перестановках и реорганизациях.

В нескольких случаях мы провели работу по слиянию двух подразделений с формированием единых коллективов по принципу соответствия поставленным задачам с обеспечением деловой, информационной и психологической совместимости, включая рекомендации для такого коллектива. При этом не только повысилась эффективность предприятий, но и были значительно сэкономлены средства, так как устранялись дублирующие структуры.

Необходимо подчеркнуть, что психоинформационная совместимость и следующая из этого слаженность взаимодействия команды определяется внутренней структурой психики

входящих в эту команду работников. Конкретные сотрудники могут быть прекрасными специалистами, и хорошими людьми (каждый в отдельности), но в коллективе они либо усиливают качества друг друга, либо остаются нейтральными, либо ослабляют — из-за непонимания образа мышления и стратегии действия партнеров. Это особенно ярко проявляется, когда формируется единое социальное или психоинформационное поле группы.

Случается, хотя и редко, что оптимальный состав групп формируется стихийно, методом «естественного отбора» на протяжении многих лет. Так, в одном из крупнейших подразделений «Надымгазпрома», в котором большинство сотрудников работали по 10–15 лет, при реорганизации мы дали рекомендации по формированию отделов и секторов. Руководитель подразделения, изучив их, был поражен: по многолетнему опыту работы он знал, что некоторым сотрудникам лучше работать вместе над определенными задачами, но не мог охватить всех — около 100 человек. Он не понимал, как получилось: часть наших рекомендаций по давно работающим сотрудникам совпала с их прежним размещением много лет назад, когда коллектив стихийно перестраивался для решения сложной задачи, затем, после ее решения, коллектив был административно реорганизован. Таким образом, соционические методики дали возможность перевести изменившийся и увеличившийся коллектив в оптимальное состояние с максимальным коэффициентом полезного действия.

Особое внимание уделялось работе с кадровым резервом. В дополнение к стандартным документам кадровых служб формировались психоинформационные портреты сотрудников с указанием подразделений, где бы они могли занять руководящую должность согласно своим личностным качествам. Регулярно проводилась выдача рекомендаций по назначению на вакантные должности руководителей подразделений.

Таким образом, разработанные нами методы соционики могут значительно дополнять информацию кадровых служб о персонале и коллективе в целом. Генеральный директор, директор по кадрам или заместитель директора по кадрам могут использовать полученную информацию для проведения эффективной кадровой политики. Важно, что полученная методами соционики информация основывается на глубинных структурах личности человека, поэтому наши выводы и рекомендации используются уже 5–7 и более лет. При этом сотрудники Международного института соционики на протяжении ряда лет отслеживают динамику исследованных, реорганизованных и организованных коллективов. При необходимости их коррекции в связи с новыми задачами, экономическими условиями, неизбежным изменением кадрового состава даются дополнительные корректирующие рекомендации. Методики позволяют рассчитать и спрогнозировать в режиме реального времени, что произойдет с коллективом, когда в него придут или из него уйдут конкретные сотрудники.

Итак, методы соционики, разработанные и используемые в Международном институте соционики, показали свою высокую эффективность в управлении крупными предприятиями и объединениями, в том числе в нефтегазовой промышленности [22].

Однако возможности новых методов гораздо шире. Они могут быть очень эффективны при вахтовой работе, когда в экстремальных условиях чрезвычайно важны взаимопонимание и поддержка. Особенно это касается коллективов, работающих в условиях длительной изоляции. Разработанные методы обеспечивают не только психологическую, информационную и деловую совместимость, но и одновременно способствуют поддержанию психического здоровья, а также психической защите от негативных воздействий экстремальных условий. В подобранной группе люди меньше болеют, быстрее выздоравливают, у них выше психологический тонус.

Отметим, что аналогичные методики в настоящее время предложены МИС для применения при формировании экипажей космических кораблей, интернациональных экипажей международной космической станции (МКС).

Наш многолетний опыт работы в различных коллективах свидетельствует о большой перспективности применения разработанных методик на всех промышленных предприятиях.

Прогнозирование совместимости в авиации и космических полётах

Международный институт соционики (МИС) в настоящее время работает над применением методов прогнозирования психологической, деловой и информационной совместимости в космических полетах и аэрокосмических технологиях.

На основе теории информационной структуры психики — соционики — в МИС разработаны и успешно применяются с 1992 года методики по определению психологической, деловой и информационной совместимости людей в замкнутых коллективах и малых группах [8, 9, 10]. Это позволяет достичь взаимопонимания и взаимной согласованности действий людей с минимизацией возможных конфликтов и ошибок при совместной деятельности, особенно в экстремальных условиях. Наши методики, в частности, могут быть применены в следующих областях:

Подбор экипажей космических кораблей с учетом личностного и межэтнического взаимодействия

По оценке специалистов NASA, проблема межличностной совместимости астронавтов представляет собой одну из серьезных нерешенных задач. Существующие методики подбора экипажей являются в значительной степени эмпирическими и основаны, преимущественно, на выработке опыта совместной работы у членов экипажа. При этом личностные природные качества космонавтов, способствующие или не способствующие слаженной работе в конкретной группе, как правило, учитываются в очень малой степени. Большее значение придается сознательности членов команды, их готовности посвятить себя выполнению поставленной задачи и ради этого поступиться частью психоэмоционального комфорта. Известны случаи неприязненных и напряженных отношений на орбите, когда от серьезных конфликтов космонавтов удерживало лишь чувство долга и ответственности.

Во время длительных полетов одно лишь нахождение в замкнутом пространстве под воздействием невесомости уже приводит к напряжению организма человека. Увеличивается нагрузка и на психику, в том числе и на ее бессознательную сферу. В этих условиях очень важен конструктивный психоинформационный контакт между членами космического коллектива, их естественное, природное взаимопонимание, а также адекватные контакты с сотрудниками центра управления полетами. Негативные интертипные отношения могут подавлять активность одного из полушарий [41], в то время как благоприятные взаимодействия позволяют человеку полностью реализовать свой потенциал [5, 6, 8].

В ситуации интернациональных экипажей на международной космической станции (МКС) необходимо учитывать и аспекты межэтнического взаимодействия: взаимодействие этнических стереотипов поведения и оценок партнеров другой культуры и образа мыслей. Методы соционики личности и этносоционики, развитые в МИС, позволяют комплексно решать эти задачи при подборе космонавтов в эффективные, слаженно действующие экипажи, прогнозировать и предупреждать развитие неблагоприятных ситуаций.

Таким образом, с применением соционических технологий может быть с успехом реализована психоинформационная совместимость космонавтов во всех сферах их общения.

Подбор летного состава в авиации

Слаженность летных экипажей определяется не только опытом совместной работы, но и степенью психоинформационной совместимости, умением адекватно реагировать на те или команды, фразы и действия партнера. В соционике хорошо известно, что разные типы информационного метаболизма одним и тем же словам, интонациям или жестам придают различное, порой прямо противоположное, значение [2, 4]. Согласованное понимание этого значения, особенно в экстремальных условиях, когда стереотипы, приобретенные во время службы, могут нарушаться, может достигаться при комплектовании летных экипажей по принципу соционической (психоинформационной) совместимости. Кроме того, анализ реальных летных экипажей методами соционики позволяет выявить степень устойчивости поведения летчиков в зависимости от их психоинформационного типа личности [30].

Подбор сотрудников для диспетчерских служб

Сотрудники диспетчерских служб должны обладать специфическими качествами, не только психофизиологическими, которые могут быть определены существующими методами, но и определенными психоинформационными, что относится уже к области соционики. Так, интуитивному типу личности в большинстве случаев свойственно частое переключение внимания. В качестве диспетчера он будет демонстрировать стабильные результаты лишь периодически, а это чревато негативными последствиями. Важную роль играет степень иррациональности – рациональности, экстраверсии – интроверсии у конкретного человека [20].

Формирование коллективов с высокой работоспособностью

Методы соционики позволяют организовывать или реорганизовывать рабочие коллективы с обеспечением их оптимального состава, высокой степенью согласованности действия и управляемости. Это особенно важно в высокотехнологических производствах, там, где важен человеческий фактор и качество выпускаемой продукции [6, 8, 13, 19, 22].

Интегральная структура коллектива и эффективная реорганизация при изменяющихся задачах

Методики, разработанные МИС, позволяют определить интегральный психоинформационный тип коллектива (организации), а также информационную структуру задач, стоящих перед коллективом, проанализировать степень их соответствия (резонанса), выявить скрытые резервы. При этом осуществляется прогностическое моделирование возможных кадровых перестановок в режиме реального времени, что позволяет руководителям принимать оптимальные решения по расстановке, подбору и использованию кадров. Это дает возможность быстрой коррекции области деятельности коллектива при изменяющихся задачах.

Новые подходы в решении задачи «оператор-машина»

Решение этой задачи на основе методов соционики позволяет значительно облегчить работу оператора с крупными системами управления, сделать их более «дружественными» человеку и более адекватно реагирующими на управляющие воздействия [3, 23].

Новые методики решения проблемы малых групп

Эта проблема, представляющая одну из центральных задач в соционике, успешно решается во множестве случаев. Описаны и проанализированы особенности основных малых групп, таких как квадры, кольца ревизии, кольца социального заказа, группы Рейнина, группы «конус», группы Букалова-Карпенко (всего более 100 видов малых групп). Показана функциональная направленность этих групп в зависимости от сочетания психоинформационных типов личности, их составляющих. Описаны особенности их функционирования и ряд психоэмоциональных и психофизиологических эффектов, проявляющихся в этих малых группах [6, 13, 18, 21, 25, 33, 35, 37], что имеет чрезвычайно важное значение для работы коллективов в экстремальных условиях, в том числе и в космосе.

Новые принципы в организации проведения «мозгового штурма» для оперативного решения сложных проблем

Методами соционики открыты сочетания психоинформационных типов личности в малых группах, которые позволяют быстро и эффективно решать сложные задачи — от момента постановки до выработки принципиальных и даже конструкторских решений. Эффективность таких групп связана с тем, что группа образует целостную психоинформационную мыслительную систему, своего рода «гипермозг», значительно более эффективный, чем мышление отдельных людей, его составляющих. При этом задача анализируется с различных сторон, по разным аспектам информационного потока, что обеспечивает ее всестороннее рассмотрение. Кроме того, в таких группах ускоренно, концентрированно и направлено воспроизводятся процес-

сы циркуляции и обработки информации в социуме. Поэтому такие методики значительно эффективней обычного, «случайного» мозгового штурма [4, 8].

Новые методы коррекции поведения человека

Психоинформационные методы, разработанные в соционике, эффективно используются в психотерапии, наркологии, психиатрии и т. д. Использование функций информационного метаболизма как информационных каналов ввода–вывода и обработки информации, их «прочистка» позволяет снимать различного рода фобии, отклонения в поведении и т. д. [26–31, 38, 40].

Достоверность этих разработок доказана 10-летней экспертно-консультационной работой научных сотрудников Международного института соционики с коллективами нескольких десятков предприятий и организаций Украины и России, что подтверждено соответствующими документами о внедрении [19, 22, 20].

МИС также налаживает сотрудничество с космическими агентствами ряда стран с целью применения новейших технологий в этой области.

Аксиомы соционики

Как правильно использовать законы соционики, как оценить тот или иной тип личности, как его понять?

Начнем с самого начала и кратко напомним основные аксиомы соционики, предложенные одним из авторов — А.В. Букаловым [7].

1.

Существует информационный поток, который тотально поступает в наше тело и нашу психику. Его мощность очень велика — приблизительно 10^{24} бит/с, это гигантская величина. Для сравнения: через зрение человек получает 10^9 бит/с, то есть намного меньше. Весь этот поток обрушивается на все клетки нашего тела. Естественно, психика, связанная с телом, обрабатывает эту информацию, но до порога сознания доходит очень небольшое, только квинтэссенция этой информации, только та часть, которая нужна.

Важно, что весь этот суммарный **информационный поток делится на 8 информационных аспектов**, подобно тому, как луч света разлагается призмой на 7 цветов радуги.

Для этих 8-ми информационных аспектов используются следующие наименования и символы:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ▲ — интуиция возможностей; | ■ — этика эмоций; |
| △ — интуиция времени; | ▤ — этика отношений; |
| ● — волевая сенсорика; | ■ — деловая логика; |
| ○ — эстетическая сенсорика; | □ — структурная логика. |

2.

Естественно, чтобы воспринимать эти 8 информационных аспектов, в процессе эволюции психики выработалось 8 психических органов, **8 психических функций, каждая из которых специализируется на обработке одного из информационных аспектов**. 8 функций как 8 светофильтров, только более сложных. Они же, если применять компьютерную аналогию, — 8 специальных обрабатывающих процессоров. На самом деле, исследования показывают, что это квантовые компьютеры, т. е. 8 квантовых «компьютеров», соединенных в один «суперкомпьютер». Сейчас ученые-физики только подошли к тому, как создать квантовый компьютер, а природа создала его в процессе эволюции человека, причем из 8-ми подсистем, 8 функций информационного метаболизма или 8 квантовых компьютеров, которые объединены в единую систему.

Исторически представления о психических функциях и соответствующих им информационных аспектах восходят к идеям К.Г. Юнга о психологических типах [42]. Однако из предложенных Юнгом названий для функций в соционике сохранилась только «интуиция». «Логич-

ка» заменила юнговское «мышление», «этика» — «чувствование», «сенсорика» — «ощущение». Однако одна и та же юнговская функция, например *мышление*, в *интровертированной* и *экстравертированной установке*, по Юнгу, с соционической точки зрения обрабатывает разные информационные аспекты, в нашем примере — *структурную логику* (□) и *деловую логику* (■). Иногда, для того чтобы подчеркнуть близость и сходство информационных аспектов «одной формы», но разного цвета, говорят о макроаспекте — макроаспекте *логики* в нашем примере.

Функции информационного метаболизма обозначаются теми же символами, что и обрабатываемые ими аспекты. Словосочетание «*структурная логика*» в зависимости от контекста означает либо информационный аспект, либо функцию, его обрабатывающую.

Важный момент, с которым мы сталкиваемся практически, хоть в теории это пока не очень видно: каждая психическая функция — это орган психики, который обрабатывает информацию, со своими структурными и функциональными особенностями. Это такой же психический орган, как на уровне молекулярного тела такие органы как сердце, печень, легкие, почки и т. д. То есть каждая психическая функция как орган психики обрабатывает свой информационный аспект, осуществляя информационный метаболизм (обмен), подобно тому, как в нашем физическом теле вырабатываются лимфа и кровь, легкие перерабатывают используют гемоглобин для окисления кислорода и т. д.

3.

8 психических функций объединены в иерархическую систему: специфика обработки информации функцией зависит от того, какую позицию она занимает. Функция, стоящая на 1-й позиции, обрабатывает информацию иначе, чем такая же функция у другого человека, стоящая на 4-й или 8-й (или любой другой) позиции. Собственно, типы людей, особенности их психики и возникают в зависимости от того, в какой комбинации (на каких местах — от 1-й до 8) стоят эти психические функции.

Наиболее часто используемая в соционике модель этой системы была создана Аушрой Аугустиновичюте и называется **модель А** [1]. Вот так выглядит модель А типа ИЛЭ с указанием наименования позиций функций:

1 – программная	▲ 1	□ 2	2 – творческая
4 – мобилизационная	⌞ 4	● 3	3 – контактная
6 – активационная	⌚ 6	○ 5	5 – суггестивная
7 – контролирующая	△ 7	■ 8	8 – демонстрационная

«Разрешенные комбинации» 8 психических функций, то есть те иерархические системы из функций, которые могут существовать, и дают **16 соционических типов**, или типов информационного метаболизма (ТИМов). В приложении 1 приведены наименования и функциональные псевдонимы всех ТИМов.

4.

Каждая психическая функция, обрабатывающая какой-то аспект, взаимодействует по принципу резонанса с такой же функцией у другого человека, в какой позиции она бы не находилась, например, 5-я с 8-й и т. д. Например, если это *этика*, то она **взаимодействует с такой же этикой, логика** — с *логикой*, и т. д. И мы говорим, что они обмениваются информацией, не только воспринимают информацию извне, но и такую же информацию от тождественной функции у другого человека. Таким образом возникает информационная коммуникация между функциями. Если мы возьмем систему в целом, то между всеми 8-ю функциями психическими, человека, объединенными в систему, возникает специфический информационный поток. А это означает, что между двумя людьми возникает особое психоинформационное взаимодействие. И уже на субъективном уровне каждый человек воспринимает это **психоинформационное взаи-**

модействие как отношение, потому что этот информационный поток, воспринимаемый нами, может нам нравиться, а может не нравиться, может иметь другие градации приятности или неприятности и мы говорим: «у нас хорошие отношения», «у нас плохие отношения» или «у нас отношения так себе...».

Поскольку мы не только от человека, но и от окружающей среды получаем информацию, будь то эстетика пейзажа, море, вид облаков или холодный ветер и т. д. — это тоже воспринимается как часть информационного потока. Поэтому и с вмещающим ландшафтом, и со всем окружающим миром также могут возникать взаимодействия, которые мы субъективно можем описать как некий вид психоинформационных отношений.

Человек живет в окружающем мире, он получает информацию, как от неживого мира, так и от живого, поэтому человек склонен одушевлять окружающий мир (вплоть до духов леса, как это делают народы, живущие не на уровне технической цивилизации). В целом это тот же самый информационный метаболизм.

Очень важно понять, что информационный поток присутствует всегда, и всегда мы можем его разложить на отдельные информационные аспекты. Это же касается и элементов архитектуры, потому что одни архитектурные соображения нам очень нравятся, другие нам кажутся дисгармоничными и не нравятся, вызывают раздражение.

Приведём пример: когда Жан Эйфель (а он был «Аналитик» — □▲, ЛИИ) конструировал свою знаменитую Эйфелеву башню в Париже, то просчитал чисто математически самую оптимальную конструкцию. И вышла очень прочная, необычная, изящная, но, с другой стороны, для многих визуально неожиданная и даже отталкивающая конструкция. Часть творческой элиты Парижа была возмущена, что такая «кость в горле» находится в центре Парижа. А ведь это была действительно «кость», потому что потом, уже в XX веке, обнаружилось, что Эйфель настолько оптимизировал несущие структуры башни, что они совпадали со структурой человеческой кости. В ходе эволюции за миллионы лет сформировалась именно эта, оптимальная по устойчивости и жесткости конструкция: берцовая кость человека выдерживает 5 тонн. И вот Жан Эйфель в точности воспроизвел её структуру.

В связи с этим интересна реакция Ги де Мопассана, соционический тип которого «Политик» (●□, СЭЭ) находится в отношениях *конфликтогенных* отношениях с типом Жана Эйфеля. Мопассан говорил: «Я на нее смотреть не могу, меня с души воротит». А поскольку в Париже множество людей проводит свое время в кафе, то Мопассан нашел единственное место, откуда он мог не видеть эту «противную» башню — внутри неё. Он поднимался в кафе на Эйфелевой башне и говорил: «Только здесь я не вижу этой противной башни, которая торчит как кость в горле».

Вот яркий пример информационного метаболизма и взаимоотношений между человеком, его архитектурным творением и другими людьми. Эти взаимодействия и отношения пронизывают всё наше существование, но, конечно, большую часть мы не осознаем. Человек почему-то говорит: «Мне вот это нравится» или «Мне это не нравится», а иногда даже не осознает, в чем дело, но у него портится настроение, потому что происходит что-то не то.

Рассмотренные нами четыре аксиомы практически описывают основную структуру понятий соционики, и мы можем на их основании разворачивать описание психоинформационных процессов и взаимодействий с любой степенью подробности.

Напомним теперь содержание и смысл информационных аспектов.

Информационные аспекты

Логика: деловая (■) и структурная (□)

Деловая логика (■) — это логика фактов, факты, технологии, прецеденты, движущиеся механизмы, техника, движение в целом, а также работа, труд, деятельность, экономика, польза, эффективность, предприимчивость, профессионализм, технология, процесс, метод, алгоритм, факты.

Структурная логика (□) — это та логика, которая называется математической или абстрактной, она же системная логика и логика административно-бюрократических структур, и логика римского права. Ее семантика: система, структура, схема, модель, иерархия, устройство, закономерности окружающего мира, логические взаимосвязи между объектами и классификация, целое и часть.

■ — логика

■ — деловая логика (экстравертная)

Информация о материальных объектах и их использовании.

Работа, труд, деятельность, экономика, финансы, польза, помощь, эффективность, предприимчивость, технология, машины и механизмы, профессионализм, процесс, метод, алгоритм, факты.

□ — структурная логика (интровертная)

Информация о системе соотношений между объектами.

Система, структура, схема, закон, иерархия, классификация, модель, закономерность, целое и часть, главное и второстепенное, логические взаимосвязи между объектами и/или явлениями.

В юриспруденции выделяют две логики: логику римского (континентального) права, соответствующую *структурной логике* (□) и логику англо-саксонского прецедентного права, которой в соционике соответствует *деловая логика* (■), или логика фактов.

Эти две логики, логика предпринимательства и административно-бюрократическая логика, часто конфликтуют, сталкиваются друг с другом.

История развития постсоветских и других стран показывает, как сложно развиваться предпринимательской деятельности в условиях преобладания административной логики, особенно если эта структура работает на себя. К. Маркс, анализируя современное ему прусское государство, отмечал, что «бюрократия считает самоё себя конечной целью государства... Бюрократия имеет в своём обладании государство, спиритуалистическую сущность общества: это есть её *частная собственность*» [36]. Это гениальное определение, потому что класс бюрократов действительно владеет государством как всей собственностью, а ему, естественно, противостоит частная собственность, бизнес-собственность. И мы видим взаимодействие и борьбу этих структур. Например, в 90-е годы был перекося в сторону олигархической экономики, а потом государство опять начало их ограничивать: некоторых олигархов поразили в правах, некоторых оставили, заключили с ними негласное соглашение.

Этика эмоций (■) и этика отношений (□)

По Юнгу *этика* называлась «чувствование». С одной стороны это чувствование, связанное с эмоциями, переживаниями, эмоциональными реакциями. Мы это называем *этикой эмоций* (■). Это информация о внутреннем состоянии человека и о его внутренней энергии. Эмоциональное состояние человека выражается как радость, восторг, тревога, страх, печаль, настроение, интонация. В семантику этого аспекта входят также вибрация, звучание, музыка и звук.

Люди с развитой *этикой эмоций* (и это уже тестирующий признак) любят напевать, мурлыкать про себя, звучать с какой-то интонацией. Отсюда любовь ко всякого рода музыкальной деятельности.

С другой стороны, когда мы говорим о «чувствах», то зачастую речь идет об отношениях между людьми. А такую информацию обрабатывает *этика отношений* (☐). В область ее «интересов» входят отношения, общение, симпатии, антипатии, любовь, ненависть, добро, зло, мораль, нравственность, деликатность, терпимость, чувство долга, доброта и человечность.

☐ — ЭТИКА

■ — **этика эмоций** (экстравертная)

Информация о внутренней энергии объектов.

Эмоциональное состояние человека (радость, восторг, тревога, страх, печаль и пр.), настроение, энергия, интонация, эмпатия, сопереживание, вибрация, звучание.

☐ — **этика отношений** (интровертная)

Информация об отношениях между объектами (в частности – между людьми).

Отношения, общение, симпатии-антипатии, любовь-ненависть, добро-зло, мораль, нравственность, деликатность, терпимость, чувство долга, доброта, человечность.

Точно так же, как между двумя видами *логики* существует своего рода «соперничество», так и две *этики* порою сталкиваются между собой. Нам всем прекрасно знакомы ситуации, когда сильные проявления эмоций нарушают сложившиеся отношения или когда ради ценных отношений нам приходится сдерживать эмоции.

Одни люди склонны придавать большее внимание эмоциональным состояниям, другие — отношениям. Это в значительной степени зависит от их соционических типов, как и способность различать эти два аспекта.

Сенсорика: волевая (●) и эстетическая (○)

Сенсорика — это *ощущения* в переводе с латинского.

Волевая сенсорика (●) имеет дело с информацией, идущей от наших тактильных ощущений, связанных мышечными напряжениями, и говорящей о таких характеристиках предмета как его форма, упругость, жесткость, пластичность, податливость. Благодаря этому формируется представление о том, что можно сделать с этим предметом: как его деформировать, придать ему форму.

● — сенсорика

● — **волевая** сенсорика (экстравертная)

Информация об объекте как части пространства.

Форма, упругость, жесткость, сила, слабость, целеустремленность, власть, отпор внешнему давлению, настойчивость, принуждение, преодоление, борьба, сопротивление, внутренность, деньги (наличные), территория, влияние, защита, опека.

○ — **эстетическая** сенсорика (интровертная)

Информация об ощущениях, вызванных объектами окружающего пространства.

Ощущения, самочувствие, усталость, отдых, здоровье, болезнь, удобство, уют, комфорт, голод, жажда, холод, тепло, вкус, цвет, запах, качество, поверхность, пространство, красота, эстетика, дизайн, природа.

Скульптор Огюст Роден (этико-сенсорный интроверт — ☐●), говорил великолепную фразу, которая всем хорошо известна: «Я беру глыбу мрамора и отсекаю от нее все лишнее». А чтобы деформировать, изменить форму объекта, нужно приложить некоторое усилие, сформировать волевое намерение. Поэтому, собственно, развитая сила воли связана прежде всего с во-

левой сенсорикой. Это не означает, что силы воли нет у других типов, просто она выражена иначе, в других модальностях.

В семантику этого аспекта входят также красота, эстетика, дизайн, форма, упругость, жесткость, сила воли, целеустремленность, власть, отпор внешнему давлению, настойчивость, принуждение, влияние, защита. То есть всё, связанное не только с деформацией предмета, но и с волевым, силовым воздействием на окружающих — это может быть просто приказ (вербальное проявление) и, естественно, силовое принуждение.

Различные силовые формы власти также реализуются по этому аспекту. Например, армия как социальный институт основывается прежде всего на волевой сенсорике, потому что иначе она не сможет осуществлять свои задачи в процессе защиты или нападения на противника.

И, конечно, сюда входит и всё связанное с агрессией, с силовым воздействием. Словами Мефистофеля:

Имеешь силу, так и прав!
Лишь был бы наш карман набит.
Кто спросит, как наш груз добыт?
Разбой, торговля и война —
Не все ль равно? Их цель одна! [24].

С точки зрения соционики война, военные действия — это взаимодействие по аспекту *волевой сенсорики* (●), подобно тому, как бизнес — это взаимодействие по *деловой логике* (■), а дипломатия — это, естественно, взаимодействие по *этике*, наука, научная коммуникация — это взаимодействие по *логике и интуиции*.

С другой стороны, в семантику аспекта *волевой сенсорики* входят и такие понятия, как опека, защита, безопасность, обеспечение насущных нужд, поддержка...

Рассмотрим теперь *эстетическую сенсорiku* (○). У нас есть 2 группы рецепторов, *волевая сенсорика* связана с восприятием напряжения/расслабления и мышечных сокращений, а *эстетическая сенсорика* — с тонкими ощущениями: с поглаживанием, лаской, которые воспринимаются системой особых рецепторов. Она отвечает за то что называется «сенсорный комфорт», хорошее самочувствие, дизайн, эстетику окружающего мира. Сюда входят тонкие ощущения, красота, эстетика, дизайн, уют, удобство, комфорт, самочувствие, здоровье, качество, вкус, цвет, запах.

И люди с развитой *эстетической сенсорикой* очень хорошо понимают потребности своего организма, оценивают состояние здоровья, насколько серьезно то или иное недомогание, и точно так же чувствуют состояние других людей, окружающих, близких, то есть то, насколько человек здоров или нездоров, насколько ему комфортно или дискомфортно. Например, если рядом человек сидит неудобно или он сидит у открытого окна, откуда дует (многие люди не замечают эти вещи), то человек с развитой *эстетической сенсорикой* это очень хорошо замечает и ему самому становится дискомфортно. Это происходит потому, что такой человек чувствует все окружающее пространство и воспринимает себя и других людей как «вписанных» в это пространство. Поэтому среди таких людей бывают очень хорошие дизайнеры. С другой стороны, они очень хорошо понимают, как «вписаться в складки местности», достичь максимум комфорта при минимальных усилиях.

Л и т е р а т у р а :

1. Аугустинавичюте А. Модель информационного метаболизма // Соционика...¹. — 1995. — № 1. — С. 4–8.
2. Аугустинавичюте А. Социон. — М.: «Черная белка», 2008.
3. Букалов А.В. О взаимодействии человека с электронными и техническими системами с точки зрения соционики. // Соционика... — 1999. — № 6.
4. Букалов А.В. Потенциал личности и загадки человеческих отношений. — М.: Черная белка, 2009. — 592 с.

¹ Здесь и далее — журнал «Соционика, ментология и психология личности».

5. Букалов А.В. Соционика — новый подход к пониманию человека и общества // Соционика... — 1996. — № 1. — С. 2–5.
6. Букалов А.В. Соционика в управлении научно-техническими коллективами // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 5. — С. 5–9.
7. Букалов А.В. Соционика и психоинформатика: универсальный инструмент анализа, структурирования и организации человеческого знания // Соционика... — 2002. — № 3. — С. 5–8.
8. Букалов А.В. Соционика: гуманитарные, социальные, политические и информационные интеллектуальные технологии XXI века // Соционика... — 2000. — № 1. — С. 5–16.
9. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Взаимодействия в изолированных малых группах // Космический форум 2011, посвященный 50-летию полета в космос Ю.А. Гагарина (сборник материалов). — М.: ИМБП РАН, 2011. — С. 146.
10. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Квадровые группировки в управленческих коллективах // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2008. — № 3. — С. 7–9.
11. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Методы соционики в подготовке и комплектовании космических и авиационных экипажей // Авиакосмическая и экологическая медицина. — 2013. — Т. 47. — № 4. — С. 27–28.
12. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Применение соционики в эффективном менеджменте // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 3. — С. 5–16.
13. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Применение соционики при формировании рабочих коллективов и фирм // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2013. — № 11. — С. 5–
14. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Психология и новейшее развитие соционики // «Человек. Искусство. Вселенная». — Сочи, 2016. — С. 56–62.
15. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Соционика и эффективный менеджмент // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2014. — № 8. — С. 5–10.
16. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Соционика как академическая научная дисциплина // Соционика... — 2013. — №№ 1–2.
17. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Установки по Бёрну-Букалову у индивидуумов и социальных групп // Соционика... — 2009. — № 5. — С. 7–13.
18. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. О распределении соционических типов в различных производственных коллективах // Соционика... — 2000. — № 1. — С. 17–23.
19. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Применение новых технологий эффективного менеджмента на крупных промышленных предприятиях. // Соционика... — 2003. — № 1.
20. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Соционический анализ коллективов и рекомендации руководителям. //Отчеты по НИР. №№ 1–70. — Международный институт соционики. 1992–2001.
21. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Формирование оптимальных рабочих коллективов: принцип золотого сечения и критерий стабильности // Соционика... — 2001. — № 1. — С. 32–35.
22. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Эффективный менеджмент и кадровый консалтинг с использованием соционических технологий // Материалы V Ежегодной Всероссийской научно-практической конференции ИМАТОН «Психология бизнеса. Организационное консультирование: услуги и клиенты». — СПб: ИМАТОН, 2002. — С. 64–66.
23. Букалов Г.К. ТИМ системы «человек-объект». //Соционика... — 1998. — № 1.
24. Гёте И.-В. Фауст: Трагедия / Пер. с нем. Н.А. Холодковского. — СПб.: Азбука-классика, 2006.
25. Гуленко В.В. Гарантии продуктивного обучения. Темпераментные и стимульные группы. //Соционика... — 1996. — № 6.
26. Иванов Д.А. Некоторые особенности мышления у близнецов, страдающих психическим инфантилизмом. //Соционика... — 1997. — № 6.
27. Иванов Д.А. О последовательном использовании и активации соответствующих личностных факторов в процессе поэтапного психотерапевтического лечения пограничной психопатологии. //Соционика... — 1998. — № 4.
28. Иванов Д.А. Особенности высшей нервной деятельности у соционических типов в рамках истерической психопатии и психастении. //Соционика... — 1998. — № 1.
29. Иванов Д.А. Соционика в диагностике и лечении пограничной психопатологии. //Соционика... — 1996. — № 6.
30. Иванов Д.А., Иванов А.А. Соционика и проблемы безопасности полетов. //Соционика... — 1996. — № 5.
31. Иванов Д.А., Савченко И.Д. Об особенностях высшей нервной деятельности у лиц с разными типами информационного метаболизма и об их дифференциальной диагностике. //Соционика... — 1999. — № 3.
32. Карпенко О.Б. Как установки по Бёрну-Букалову влияют на соционический тип // Психология и соционика межличностных отношений. — 2017. — № 7-8. — С. 25–31.

33. Карпенко О.Б. Структура группы типа «конус». //Соционика... — 1995. — № 2.
34. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционические методы создания коллективов, авиационных и космических экипажей с высокой степенью психологической и рабочей совместимости // «Человек. Искусство. Вселенная». — Сочи, 2016. — С. 387–392.
35. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционические типы на различных уровнях управления // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2013. — № 2. — С. 5–16.
36. Маркс К. К критике Гегелевской философии права // Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. Т. 1. — М.: Госполитиздат, 1955. — С. 271–272.
37. Мегедь В. В. Целевые группы. //Соционика... — 1995. — № 2.
38. Пименова Л. В. Информационный аспект психотерапевтического воздействия на больных алкоголизмом. // Соционика... — 1996. — № 1.
39. Силин А.Н. Социальный менеджмент: Словарь-справочник: учебное пособие. — М.: Университетская книга, 2009. — 176 с.
40. Федоров В. А. Трудности, возникающие при использовании соционики в работе с наркологическими больными, и пути их преодоления. //Соционика... — 1996. — № 1.
41. Шульман Г.А. Феномен локальной амнестической афазии и некоторые иные сюрпризы асимметричных отношений. //Соционика... — 1995. — № 2.
42. Юнг К.Г. Психологические типы / Под ред. В. Зеленского; пер. С. Лорие. — СПб.: Азбука, 2001.
43. Boukalov A.V., Karpenko O.B. Socionics:the effective theory of the mental structure and the interpersonal relations forecasting // Conference “Psychology in the new Europe: methodology and funding”. — Krakow, Poland, 2005. — P. 28.
44. Boukalov A.V., Karpenko O.B., Chykyrysova G.V. Effective Management and Staff Consultation with the use of Socionics Technologies // Conference “Psychology in the new Europe: methodology and funding”. — Krakow, Poland, 2005. — P. 28-29.
45. <https://www.iemag.ru/interview/detail.php?ID=25314>

Об авторах:

БУКАЛОВ Александр Валентинович — доктор философии в области психологии, доктор философии в области соционики, директор Международного института соционики, главный редактор журналов «Соционика, ментология и психология личности», «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология», «Психология и соционика межличностных отношений», «Физика сознания и жизни, космология и астрофизика». Автор более 400 научных и научно-исследовательских работ и методик, тренингов и обучающих курсов в области соционики, психологии и менеджмента. Руководитель более 150 экспертно-консультационных работ и тренингов на предприятиях и организациях России, Украины и Германии.

КАРПЕНКО Ольга Богдановна — доктор философии в области соционики, зам. директора Международного института соционики (МИС), зам. гл. редактора журналов «Соционика, ментология и психология личности», «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология», «Психология и соционика межличностных отношений». Как эксперт-консультант МИС провела более 150 экспертно-консультационных работ на предприятиях и организациях России, Украины и Германии. Преподаватель соционики, автор и ведущая интенсивных обучающих курсов и тренингов по соционике, конфликтологии, взаимодействию в коллективах. Автор около 200 научно-практических работ по соционике, психологии управления и менеджменту.