

ИССЛЕДОВАНИЯ

© 2000

Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В.

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СОЦИОНИЧЕСКИХ ТИПОВ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Анализируется обширная выборка соционических данных, полученных группой научных сотрудников Международного института соционики в процессе работы по соционической экспертизе производственных коллективов и консультированию руководителей предприятий и подразделений.

Ключевые слова: соционика, производственный коллектив, соционическая экспертиза, типы, кадры, группы установки, темпераментные группы, группы аргументации, стимульные группы, признаки Рейнина.

С 1992 по 1997 г. группа научных сотрудников Международного института соционики выполняла работы по соционической экспертизе производственных коллективов, реорганизации и формированию новых структур и консультированию руководителей предприятий и подразделений. В настоящей статье проанализированы данные, полученные на предприятиях, расположенных в одном административном районе на Крайнем севере России. Эта выборка отличается следующими особенностями:

- 1) большое количество протестированных;
- 2) стандартизированная процедура тестирования;
- 3) охват тестированием большинства членов коллектива;
- 4) географическая локализация;
- 5) широкий социальный спектр деятельности коллективов.

Общее количество протестированных составило 1444 чел., причем 167 были протестированы неоднократно. Причинами повторного тестирования были кадровые перемещения людей, а также совершенствование методики соционической экспертизы.

Подчеркнем, что впервые анализируется столь обширная выборка соционических данных, причем все результаты тестирования получены одной и той же группой экспертов в процессе единообразной, стандартизированной процедуры тестирования. Усовершенствования методики тестирования и анализа данных касались введения новых, дополнительных к соционическим, параметров, но основной процесс определения соционического типа был неизменным. Базовые принципы, которыми мы руководствуемся в процессе тестирования, изложены в [2, 6, 7].

Целью нашей работы было оказание помощи руководителям предприятий в создании эффективной системы управления, совершенствовании производственной структуры и улучшении психологического климата в коллективе. Поэтому основную часть протестированных составляли работники аппарата управления различных производственных коллективов. Но в целом исследование охватило все уровни структурной организации коллективов: от руководителей до непосредственных исполнителей. Кроме работников предприятий в поле нашего исследования попало небольшое количество пенсионеров, все еще принимающих участие в деятельности своих трудовых коллективов, и студентов, проходивших производственную практику.

Всего был протестирован 51 коллектив. В некоторых коллективах анализировалась лишь небольшая часть работников — либо верхушка структуры управления (руководитель, первый заместитель, главный бухгалтер и еще один-два сотрудника), либо все работники какой-то одной службы (финансовой, производственной, транспортной и т. д.). В этих случаях основной целью было изучение соционических закономерностей взаимодействия протестированных работников не столько друг с другом, сколько и в первую очередь — с представителями других подразделений и служб. И все же на подавляющем большинстве предприятий тестировались практически все

сотрудники, что позволило выявить некоторые закономерности в распределении типов по уровням управления, но это тема отдельной публикации. В настоящей статье мы ограничимся рассмотрением распределения типов информационного метаболизма в некоторых выборках, выявлением преобладающих соционических групп и признаков Рейнина.

Все протестированные либо живут постоянно (основная часть) в этом районе, либо длительное время работают вахтовым методом на обследованных предприятиях. Поэтому перед нами предстает географически и исторически обусловленное сообщество. Люди, работающие на Крайнем севере, отличаются особыми чертами, по сравнению со случайными группами или с теми, кто постоянно проживает в более комфортных географических условиях. Город возник около 30 лет назад в непосредственной близости от крупных месторождений полезных ископаемых. Люди старшего поколения приехали со всех концов СССР, они и составили большинство протестированных. Безусловно, мотивы и побудительные силы, приведшие их на Север, очень сходны. Соционически это сходство проявилось в явном преобладании диады ■▲ (ЛИЭ) – ◻● (ЭСИ) в анализируемой выборке. Для представителей этой диады характерна готовность к преодолению разного рода препятствий, в особенности — природно-климатических, стремление к динамичной, активной жизни, к самоутверждению, к освоению новых территорий (как в пространственном, так и в производственном смысле). Именно такие активные люди стали первыми жителями этого города. Бойцовский характер и сила духа помогали им преодолевать тяготы северной жизни. Те особенности характера, которые их «позвали в дорогу», проявляются и сегодня, хотя они достигли зрелого, а некоторые и пенсионного возраста. Их дети — уроженцы города — молодые люди, большинство из них находятся только в начале своей трудовой деятельности.

Мы работали не только с производственными коллективами. В сферу исследования попала вся городская инфраструктура: строительные и эксплуатационные службы, торговые организации, банки, мэрия и муниципальные предприятия, отдел внутренних дел города и района. Можно сказать, что данные исследования представляют различные уровни не только производственной иерархии, но и социальной структуры города.

Для удобства анализа данные сгруппированы в следующие выборки:

ДП — градообразующее предприятие добывающей отрасли со всей производственной структурой (593 чел.), включая АСУ;

Строители — два строительных треста со структурами СМУ, ПМК и т. д. (302 чел.);

Банк — два коммерческих банка и страховая компания (130 чел.);

Торговля — ОРС с сетью магазинов, точек общепита, баз и складов, а также коммерческие магазины (119 чел.);

Мэрия — мэрия города и района со структурами муниципальных предприятий, управлений (169 чел.), включая ГОВД;

ГОВД — отдел внутренних дел (рассматривается и как часть мэрии) (46 чел.);

АСУ — отдел автоматизации систем управления ДП (76 чел.) (рассматривается и как часть ДП);

Все — данные обо всех протестированных (1444 чел.).

В табл. 1 приведены данные о процентном распределении представителей соционических типов в этих выборках, а на рис. 1 эти данные представлены графически.

Таблица 1

Тип	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
▲◻ (ИЛЭ)	2%	2%	2%	3%	2%	0%	1%	4%
○◻ (СЭИ)	4%	5%	4%	3%	3%	6%	8%	2%
◻○ (ЭСЭ)	10%	9%	9%	11%	9%	13%	7%	13%
◻▲ (ЛИИ)	2%	2%	3%	1%	3%	1%	7%	0%
◻▲ (ЭИЭ)	9%	8%	10%	11%	8%	6%	3%	9%
◻● (ЛСИ)	5%	5%	4%	7%	4%	3%	1%	7%

Тип	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
●□ (СЛЭ)	6%	6%	5%	7%	8%	8%	3%	7%
△▣ (ИЭИ)	4%	4%	3%	2%	7%	4%	8%	4%
●▣ (СЭЭ)	8%	7%	7%	9%	10%	12%	7%	4%
△■ (ИЛИ)	3%	4%	2%	1%	3%	2%	11%	2%
■△ (ЛИЭ)	14%	14%	16%	16%	10%	14%	13%	11%
▣● (ЭСИ)	16%	14%	16%	18%	17%	18%	14%	26%
■○ (ЛСЭ)	5%	5%	5%	1%	3%	6%	1%	0%
▣▲ (ЭИИ)	6%	6%	6%	4%	6%	5%	8%	2%
▲▣ (ИЭЭ)	3%	3%	5%	2%	2%	1%	3%	4%
○■ (СЛИ)	4%	5%	3%	3%	5%	3%	7%	4%
Всего (чел.)	1444	593	302	130	119	169	76	46

Для сравнения выборок была вычислена функция ФТЕСТ (табл. 2), отражающая сходство плотностей распределения типов по выборкам. Значения ФТЕСТ, близкие к 1, говорят о значительном сходстве выборок, а малые значения свидетельствуют, что распределения типов в выборках существенно отличаются.

Таблица 2

ФТЕСТ	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
Все		0,64	0,70	0,21	0,95	0,25	0,90	0,08
ДП	0,64		0,39	0,09	0,60	0,11	0,55	0,03
Строители	0,70	0,39		0,38	0,74	0,44	0,80	0,16
Мэрия	0,21	0,09	0,38		0,23	0,92	0,26	0,59
Банк	0,95	0,60	0,74	0,23		0,27	0,94	0,09
Торговля	0,25	0,11	0,44	0,92	0,27		0,30	0,53
АСУ	0,90	0,55	0,80	0,26	0,94	0,30		0,10
ГОВД	0,08	0,03	0,16	0,59	0,09	0,53	0,10	

Можно заметить, что выборка ДП отражает в основном тенденции, свойственные общему набору данных. Однако, хотя она и наибольшая по численности, но совпадение с общим распределением («Все») неполное, видимо, потому что в ДП были протестированы работники не всех уровней, а в основном только старшее управленческое звено. Кроме того, ДП обладает четкой иерархической структурой, в которой возможности карьеры не одинаковы для всех типов. В то же время «Банк» — небольшая по численности выборка, но коллективы были протестированы полностью: от управляющих до шоферов и уборщиц, поэтому и соответствие «Всем» более полное.

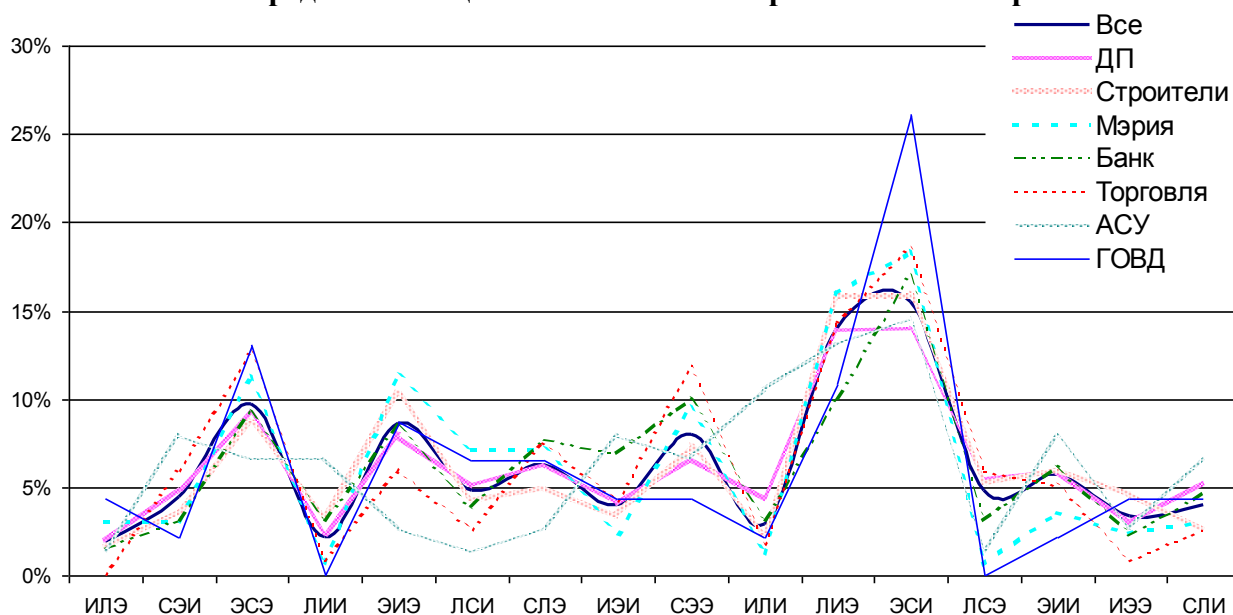
Интересно сравнить выборки «Банк» и «Торговля». Казалось бы, мы имеем дело с работниками близких сфер деятельности, в которые должны привлекаться сходные типы. Но различие этих выборок весьма велико. «Торговля» оказывается по типологическому составу ближе социально-направленной «Мэрии», а «Банк» приближается к «Строителям» с их производственно-обусловленной структурой.

Выборки ГОВД и АСУ, хотя и невелики по численности, но интересны своим ярко выраженным профессиональным характером, а также тем, что производственно-иерархическая структура в этих коллективах выражена слабо. Хорошо видно, что АСУ в целом отражает тенденции, свойственные «Всем», а ГОВД значительно отличается от всех иных выборок. То есть информационная структура деятельности и, как следствие, распределение типов среди офицеров

милиции значительно отличаются от того, что свойственно сферам производства, обслуживания и управления.

В распределении квадр (табл. 3) выделяется АСУ — после квадры γ , лидирующей во всех выборках, на второе по численности место выходит квадра α . Объяснение этому можно найти в стремлении представителей квадры α к новым методам работы, к работе с большими объемами новой информации, к созданию новых информационных продуктов. Поэтому в отделах АСУ (как и в технических отделах предприятий, производственных лабораториях и научно-исследовательском центре) представители квадры α встречаются чаще, чем в иных местах. Это правило в меньшей степени касается $\blacksquare\bigcirc$ (ЭСЭ) — представители этого динамичного, настойчивого, активного типа личности успешно себя реализуют во всех сферах и входят в тройку наиболее часто встречающихся типов (после $\square\bullet$ (ЭСИ) и $\blacksquare\triangle$ (ЛИЭ)).

Рис. 1. Распределение соционических типов в различных выборках



Очень мало представителей квадры δ в мэрии. Видимо, типы из этой квадры более склонны к практической деятельности, дающей осязаемо-вещественный результат ($\blacksquare\bigcirc$ (ЛСЭ), $\bigcirc\blacksquare$ (СЛИ) часто встречаются на производствах, связанных с эксплуатацией и ремонтом техники, а $\square\blacktriangle$ (ЭИИ) успешно работают бухгалтерами).

Таблица 3

Квадры:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
альфа	18%	18%	17%	18%	17%	19%	22%	20%
бета	24%	23%	23%	28%	27%	20%	14%	26%
гамма	40%	39%	41%	45%	40%	46%	45%	43%
дельта	18%	20%	19%	9%	16%	14%	18%	11%

Во всех выборках преобладает социальная (сенсорно-этическая) установка (табл. 4), но особенно сильно она доминирует в «Торговле» — почти половина протестированных является сенсорными этиками, что хорошо согласуется со спецификой этой отрасли.

Таблица 4

Группы установки:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
<i>управленческая</i>	20%	22%	17%	18%	19%	18%	12%	17%
<i>исследовательская</i>	21%	23%	23%	21%	18%	17%	32%	17%
<i>гуманитарная</i>	22%	21%	24%	20%	24%	16%	21%	20%
<i>социальная</i>	38%	35%	35%	42%	39%	49%	36%	46%

В АСУ исследовательская (*интуитивно-логическая*) установка представлена почти таким же процентом сотрудников, — сказывается специфика работы с компьютерной техникой и программным обеспечением, требующими логического мышления (для создания алгоритмов и программ) и интуитивного понимания закономерностей производственных и информационных процессов (для постановки задач). Также обращает на себя внимание тот факт, что в АСУ оказалось мало сотрудников с *управленческой* установкой. Это хорошо объясняется назначением отдела АСУ, которое включает в себя два вида деятельности:

- 1 – абстрактное моделирование производственных процессов, что в большей мере подходит интуитивным типам с *исследовательской* и *гуманитарной* установкой);
- 2 – доведение полученных программ до конечных пользователей — бухгалтеров, сотрудников отделов кадров и т.д. С такой деятельностью лучше справляются типы с *социальной* установкой.

Отсюда понятно, что *управленческая* установка задействована в этой сфере меньше, чем три остальные.

Наиболее распространенной темпераментной группой [4, 5] (табл. 5) оказались *линейно-напористые* (*рациональные экстраверты*). Но в ГОВД они разделили свое первенство с *рациональными интровертами* — среди офицеров милиции выявилось много □● (ЭСИ) (характерно объяснение одного из □● (ЭСИ) своего стремления работать в милиции: «Должен же кто-то бороться с этой грязью»). А в АСУ преобладают *интроверты* — как *рациональные* (30%), так и *иррациональные* (33%). В наибольшей степени *линейно-напористые* представлены среди строителей. Видимо, четкий и напряженный ритм работы, свойственный строительной деятельности, лучше подходит *рациональным экстравертным* типам.

Таблица 5

Темпераментные группы:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
<i>рациональные экстраверты</i>	37%	36%	40%	39%	31%	39%	24%	33%
<i>иррациональные экстраверты</i>	19%	18%	19%	22%	22%	20%	13%	20%
<i>иррациональные интроверты</i>	15%	19%	12%	9%	18%	14%	33%	13%
<i>рациональные интроверты</i>	28%	27%	29%	30%	30%	27%	30%	35%

Таблица 6

Группы аргументации:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
<i>экстравертные логики</i>	27%	27%	28%	27%	22%	28%	18%	22%
<i>экстравертные этики</i>	30%	27%	31%	34%	30%	31%	18%	30%
<i>интровертные этики</i>	14%	15%	13%	9%	16%	15%	24%	9%
<i>интровертные логики</i>	14%	17%	13%	12%	15%	8%	25%	13%

Среди групп аргументации выделяется группа *страстных* (*экстравертные этики*), которые преобладают во всех выборках, кроме АСУ, и особенно — среди строителей, в мэрии, в торговле и в милиции, то есть во всех тех структурах, где происходит активное взаимодействие с людьми. А в АСУ, где работа требует сосредоточенности и углубленности, преобладают *интровертные этики* и *логики*.

Поскольку во всех выборках, кроме АСУ, преобладали *сенсорики* (табл. 8), то и ведущими стимульными группами стали *статусная* (*экстравертные сенсорные*) и *благополучия* (*интровертные сенсорные*). Интересно, что в «Торговле» стимул *статус* преобладает над стимулом *благополучия*. Эта ситуация может быть объяснена тем, что в тестируемую группу вошли работники торговли, достигшие высших ступеней в карьере. Помимо работников аппарата ОРСа это были заведующие магазинами, базами, точками общепита, заведующие секциями и отделами в крупных магазинах. Рядовые работники и продавцы составили очень небольшую часть протестированных. Те типы, для которых стимулом служит статус, большее значение придают карьере и проявляют большую настойчивость в продвижении по служебной лестнице.

Стимул *самоценность* отличает сотрудников АСУ — среди них довольно много *интровертных интуитивных* типов, тех, для кого занятие любимым делом важнее прочих условий. Зато среди работников милиции и мэрии таких типов очень мало.

В «Торговле» очень мало работников со стимулом *уникальность*, поскольку в этой сфере внимание в большей мере обращено на качества и свойства товара, а не на уникальные качества человека, его предлагающего (продающего).

Таблица 7

Стимульные группы:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
<i>статус</i>	29%	27%	26%	28%	30%	38%	17%	24%
<i>самоценность</i>	15%	17%	15%	8%	19%	12%	33%	9%
<i>благополучия</i>	29%	29%	26%	31%	28%	29%	30%	39%
<i>уникальность</i>	17%	17%	19%	18%	15%	8%	17%	20%

В табл. 8 приведено распределение по признакам Рейнина [1] для анализируемых выборок. Полужирным шрифтом выделены те значения, которые существенно больше средних, курсивом — те, что значительно меньше. Обращает на себя внимание характерное преобладание ряда признаков по видам деятельности. Так, например, признак *решительные* значительно доминирует в мэрии, где происходит управление всем городским хозяйством, в том числе и в чрезвычайных ситуациях, а также в ГОВД, где этот признак полностью соответствует характеру и предназначению правоохранительной структуры. *Сенсорные* типы преобладают особенно в «Торговле» (операции с материальными ценностями) и в ГОВД (силовая структура). *Интровертные* и *интуитивные* преобладают только в АСУ. В тех областях деятельности, где необходим непосредственный контакт с людьми: в мэрии (особенно в ГОВД), в банковской деятельности и в торговле *этиков* значительно больше, чем *логиков*.

Таблица 8

Признаки:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
<i>логики</i>	41%	45%	40%	38%	37%	35%	43%	35%
<i>этики</i>	59%	55%	60%	62%	63%	65%	57%	65%
<i>интуиты</i>	43%	44%	47%	40%	42%	33%	53%	37%
<i>сенсорики</i>	57%	56%	53%	60%	58%	67%	47%	63%
<i>квестимы</i>	49%	48%	50%	49%	55%	50%	47%	52%
<i>деклатимы</i>	51%	52%	50%	51%	45%	50%	53%	48%
<i>статики</i>	48%	45%	48%	51%	52%	47%	43%	54%
<i>динамики</i>	52%	55%	52%	49%	48%	53%	57%	46%

Признаки:	Все	ДП	Строители	Мэрия	Банк	Торговля	АСУ	ГОВД
экстравертные	56%	54%	59%	61%	52%	59%	37%	52%
интровертные	44%	46%	41%	39%	48%	41%	63%	48%
позитивисты	52%	52%	50%	56%	52%	53%	51%	50%
негативисты	48%	48%	50%	44%	48%	47%	49%	50%
тактики	47%	47%	46%	46%	47%	46%	46%	61%
стратеги	53%	53%	54%	54%	53%	54%	54%	39%
конструктивные	55%	55%	52%	59%	58%	54%	53%	67%
эмотивные	45%	45%	48%	41%	42%	46%	47%	33%
иррациональные	35%	36%	30%	31%	39%	34%	46%	33%
рациональные	65%	64%	70%	69%	61%	66%	54%	67%
правые	41%	42%	41%	39%	39%	39%	39%	30%
левые	59%	58%	59%	61%	61%	61%	61%	70%
беспечные	56%	56%	59%	64%	51%	50%	50%	67%
предусмотрительные	44%	44%	41%	36%	49%	50%	50%	33%
уступчивые	57%	56%	57%	54%	55%	61%	57%	57%
упрямые	43%	44%	43%	46%	45%	39%	43%	43%
веселые	42%	42%	40%	46%	44%	39%	37%	46%
серьезные	58%	58%	60%	54%	56%	61%	63%	54%
рассудительные	36%	38%	36%	27%	33%	34%	41%	30%
решительные	64%	62%	64%	73%	67%	66%	59%	70%
демократы	59%	57%	59%	63%	57%	66%	67%	63%
аристократы	41%	43%	41%	37%	43%	34%	33%	37%

Можно сказать, что анализ по квадратам и иным соционическим группам более информативен, чем анализ отдельных признаков Рейнина. Социон является цельной структурно организованной системой, эта структура находит свое отражение в группах, на которые делится социон. Семантическое наполнение таких крупных структурных понятий как квадрата, клуб и т. п. гораздо больше, чем отдельных признаков.

Мы провели только общий анализ распределения типов, различных признаков и их групп. В дальнейшем мы планируем проанализировать распределения типов и их групп (например квадрата) по уровням управления, а также по областям профессиональной деятельности, провести сопоставление типов и психоформ Деллингер, что станет предметом следующих публикаций.

Л и т е р а т у р а :

1. Аугустинавичуте А. Теория признаков Рейнина. //Соционика, ментология и психология личности. №№ 1–6. 1998.
2. Букалов А. В. Соционика в управлении научно-техническими коллективами. //Соционика, ментология и психология личности. № 1. 1997.
3. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. Соционический анализ коллективов и рекомендации руководителям. //Отчеты по НИР. №№ 3–45. — Международный институт соционики. 1992–97.
4. Гуленко В. В. Гарантии продуктивного обучения. Темпераментные и стимульные группы. //Соционика, ментология и психология личности. № 6. 1996.
5. Гуленко В. В. Типологическая целостность социона. //Соционика, ментология и психология личности. № 5. 1996.
6. Карпенко О. Б. Несколько слов о тестах. //Соционика, ментология и психология личности. № 4. 1997.
7. Карпенко О. Б. Позиция эксперта. //Соционика, ментология и психология личности. № 1. 1999.