



Магистр 1 года обучения  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **МЕТОДЫ И АЛГОРИТМ СОЦИОНИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Аннотация. Рассмотрена сущность понятия соционической диагностики. Выделены основные методы диагностики социотипа. Разработан алгоритм соционической диагностики работников современных предприятий Украины.*

*Анотація. Розглянуто сутність поняття соціонічної діагностики. Виділено основні методи діагностики соціотипу. Розроблено алгоритм соціонічної діагностики працівників сучасних підприємств України.*

*Annotation. The essence of the concept of socionic diagnosis has been researched. The basic methods of diagnosis of sociotypes have been selected. An algorithm for socionic diagnosis of workers at modern enterprises of Ukraine has been developed.*

*Ключевые слова: соционическая диагностика, методы определения социотипа, тестирование, наблюдение, интервью, физиогномическая соционика, алгоритм соционической диагностики.*

Сейчас использование соционики в управлении персоналом становится популярным, поэтому проблема определения социотипа сотрудников в современных условиях хозяйствования является актуальной.

Необходимость применения соционики в управлении персоналом можно подтвердить высказыванием Гуленко В. В.: "Для цели управления имеет смысл различать социотипы, определяющие основную линию поведения работника в команде" [1, с. 145]. Таким образом, "зная и понимая сущность соционического типа подчиненного, менеджер сможет определить какого рода сведения человек будет воспринимать объемно, оценивать правильно, передавать без искажений. И наоборот, понятно, в каких областях знания человек данного типа будет необъективен, какие навыки будут даваться ему с большим трудом" [2, с. 47].

Изучением методов диагностики социотипов занимаются практически все ученые-соционики, например такие, как: А. Аугустина, Л. Бескова, В. Гуленко, Т. Духовской, Прокофьева Т. Н., Рейнин Г. Р., Удалова Е. А. [2 – 9] и др. Однако стоит отметить, что в работах этих авторов является недостаточно изученным ряд вопросов, связанных с алгоритмом соционической диагностики.

Целью данной статьи является выявление основных методов диагностики социотипов и разработка алгоритма соционической диагностики работников современных предприятий Украины.

Соционическая диагностика (сокращенно социодиагностика) – выявление тем или иным способом типических и индивидуальных особенностей личности (или соционического объекта), прежде всего врожденного соционического типа и приобретенных эпитипных различий, в частности, устойчивого варианта типа и функционального профиля [5].

В. Гуленко [5] в качестве основных методов социодиагностики выделяет тесты, структурированное интервью, наблюдение за поведением и анализ продуктов деятельности. В. Гуленко также отмечает, что сначала необходимо применять интервью (синтетический подход к диагностике). А на втором этапе, когда необходимо проверять результат, а также объяснять и обосновывать полученное заключение, привлекается аналитический подход (поддающийся формализации), то есть тестирование.

А. Князев [7] в качестве основных методов и этапов диагностики социотипов выделяет тестирование, диагностическое интервью и, параллельно с ними, наблюдение за поведением и внешностью человека. По его мнению, тесты помогают "настроить человека на размышление о самом себе" и должны проводиться на первом этапе социодиагностики, а интервью конкретизирует результаты тестирования, дополняет их, направляет и расширяет, является вторым этапом диагностики.

Тесты не эффективны, если их использовать в отрыве от других методов, поскольку в них нельзя учесть всех элементов проявления каждого аспекта типа информационного метаболизма (ТИМа), а именно: внешность, динамичность движений, поведение человека в конкретных ситуациях, быстроту реакции и др.

Если используется субъективный метод тестирования (человек сам себя тестирует), то недостатки могут быть следующие: состояние и ожидания человека в данный момент, неискренность в ответах с целью представить себя в лучшей форме, трудность в определении полярности ответов (выбрать, он живет больше сердцем или умом, занимается тем, что дает быструю осязаемую отдачу или тем, что необычно и неопробовано), недостаточность знаний о самом себе, отсутствие возможности наблюдать за реакцией тестируемого на конкретные вопросы.

Если тестирование проводится в устной форме, то есть имеет место структурированное интервью, то недостатками является узкий круг вариантов ответа, отсутствие атмосферы свободной беседы, типизируемый знает, что поддается оценке в данный момент времени.

Исходя из сказанного, можно отметить, что тесты могут дать лишь первичную неполную и неточную информацию об опрашиваемом, поэтому целесообразно использовать несколько тестов при диагностике, но это действие будет трудоемким и однозначных результатов не даст.

В качестве методов диагностики типа можно выделить физиогномику. По мнению Е. Удаловой и Л. Бесковой, определение типа исключительно по внешности (по фотографии) зачастую обманчиво, так как внешность в значительной степени связана с генетически унаследованными признаками, а соционический тип не наследуется. Поэтому внешние признаки имеют лишь косвенное отношение к информационному метаболизму. Типологически характерными являются не нос или уши, а движения, взгляды, жесты, то есть динамические реакции человека на воздействие среды [4].

Ряд ученых не согласятся с этим высказыванием, поскольку на сегодняшний день выделено отдельное направление соционики – физиогномическая соционика, в рамках которого проведено ряд исследований и считается, что социотип можно определить по внешности, но для этого нужен большой опыт.

Так Т. Духовской [6] отмечает, что в определении социотипа ключевым является внешний вид человека, его поведенческие и эмоциональные реакции.

Л. Бескова и Е. Удалова отмечают, что единственный достоверный продукт информационного метаболизма – это высказывание человека (устное или письменное). Но для правильной диагностики оно должно быть грамотно расшифровано в ключе соционических аспектов [4].

По мнению автора статьи, наиболее эффективным для диагностики социотипа является комплексное использование ряда методов социодиагностики. Алгоритм соционической диагностики (рисунок) характеризует следующий алгоритм определения социотипа:

первичным является полуструктурированное интервью – интервьюер хорошо понимает соционику и у него есть перечень вопросов, которые можно задать для выявления тех или иных характеристик диагностируемого. Интервьюер сам решает, какие вопросы нужно задавать, в каком количестве и в какой последовательности, чтобы интервью приобретало форму свободной беседы, а не допроса;

вторичным методом является тестирование, которое нужно, чтоб подтвердить социотип диагностируемого, определенный в ходе интервью. Тестирование необходимо проводить именно после интервью, так как тест устанавливает человеку узкие рамки, которых он потом пытается придерживаться;

параллельно с этими этапами должно проводиться наблюдение за человеком, а именно за: внешним видом человека [6] (физиология, одежда), поведение и поступки (реакция на вопросы, расположение в пространстве, ориентация в незнакомой обстановке, открытость в общении, скорость и обдуманность движений, походка), эмоции и жесты;

на предпоследнем этапе диагностики типа осуществляется сравнение результатов полученных этими методами и: 1) если гипотезы совпадают, то фиксируется конечный результат; 2) если не совпадают только по тестам, то проводится два дополнительных теста, если результат и после этого не совпадает, то все методы используются повторно; 3) если не совпадают по результатам нескольких методов, то алгоритм повторяется с исходной позиции;

фиксирование конечного результата – запись вопросов интервьюера и ответов типизируемого, полный анализ ответов с точки зрения параметров функций, вывод о ТИМЕ.

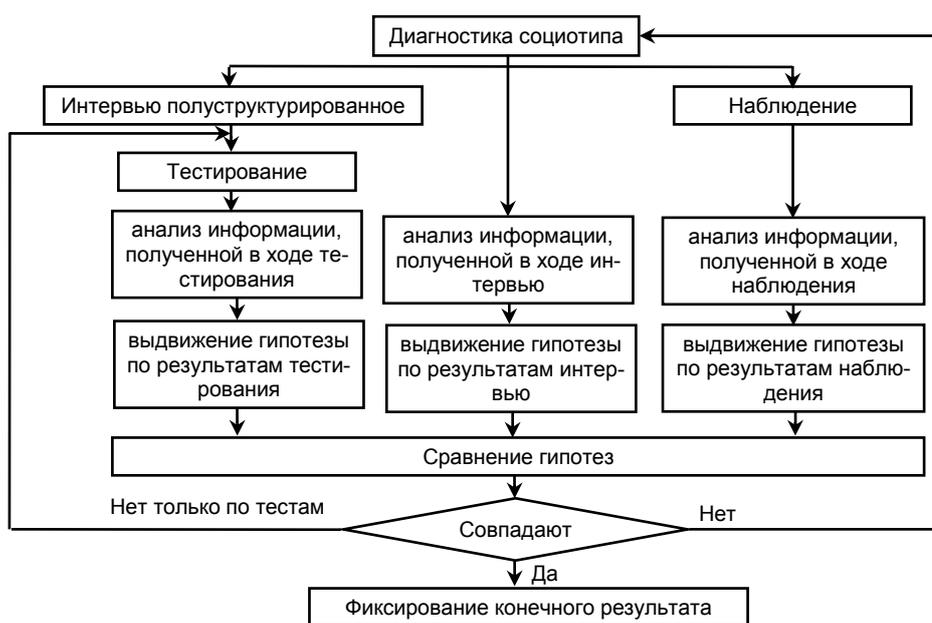


Рис. Алгоритм соционической диагностики



Таким образом, в данной статье были выделены основные методы диагностики социотипов и представлен алгоритм их применения для диагностирования работников современных предприятий Украины. Необходимость применения данного алгоритма подтверждается не только повышением эффективности деятельности организации в результате правильного определения социотипов работников, но и содержательным наполнением компетентностного поля профессиональной деятельности HR-менеджеров.

Научн. рук. Назарова Г. В.

**Литература:** 1. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: соционика и социоанализ для руководителей / В. В. Гуленко. – 2-е изд. – М. : Астрель, 2003. – 282 с. 2. Удалова Е. А. Соционика в работе с персоналом, или что показывает MBTI / Е. А. Удалова. – 2-е изд. испр. – М. : Велигор. – 2007. – 152 с. 3. Аугустина А. Соционика: Психотипы. Тесты / А. Аугустина ; сост. Л. Филиппов. – СПб. : TerraFantastica. – 1998. – 444 с. 4. Бескова Л. А. Уроки соционики, или Самое главное, чему нас не учили в школе / Е. А. Удалова, Л. А. Бескова. – М. : Астрель, 2003. – 207 с. 5. Гуленко В. Соционическая диагностика. Метод интервью [Электронный ресурс] / В. Гуленко // Гуманитарная соционика. – Режим доступа к журн. : <http://www.socioniks.net/diagnostika/intrvju.html>. 6. Духовской Т. О методике типирования по внешности [Электронный ресурс] / Т. Духовской ; Офиц. сайт физиогномической соционики. – Режим доступа : <http://tipolog.narod.ru>. – Название с экрана. 7. Князев А. Метод интервью при диагностике соционического типа при подборе персонала [Электронный ресурс] / А. Князев // Соционика. – Режим доступа к журн. : <http://www.gamo.ru/article/?aaa=34&topic=>. 8. Прокофьева Т. Н. Методика диагностики типов информационного метаболизма / Т. Н. Прокофьева // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2006. – № 9. – С. 28–35. 9. Рейнин Г. Р. Соционика: типология. Малые группы / Г. Р. Рейнин. – СПб. : Образование-Культура, 2005. – 240 с. 10. Букалов А. В. Тесты и определение типа информационного метаболизма / А. В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности. – 1999. – № 1. – С. 42–43.

---

**Топорова Л. Ю.**

УДК 378:316.346.2

Студент 3 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация. Рассмотрена проблема гендерного неравенства в сфере высшего образования. Проанализировано соотношение женщин и мужчин, занимающих должность декана факультета в высших учебных заведениях отдельных регионов Украины.*

*Анотація. Розглянуто проблему гендерної нерівності у сфері вищої освіти. Проаналізовано співвідношення жінок і чоловіків, що займають посаду декана факультету у вищих навчальних закладах окремих регіонів України.*

*Annotation. The problem of gender inequality in higher education has been studied. The ratio of women to men in the position of dean of faculty in higher educational establishments in several regions of Ukraine has been analyzed.*

*Ключевые слова: гендерное неравенство, человеческое развитие, регионы Украины, высшие учебные заведения.*

Проблема гендерного равенства актуальна в большинстве стран мира, где за права женщин борются на протяжении многих лет. При этом в профессиональной сфере осталось предубеждение против женщин-руководителей. Потому женщины если и возглавляют предприятия, то по большей части малые: 26 % малых предприятий, 15 % – средних, 12 % – больших. В половине норвежских компаний совет директоров состоит более чем на 40 % из женщин, в управлениях США – 13,6 % женщин, Британии – 11,8 % [1].

В Украине, как и многих других странах, женщина на равных с мужчинами имеют свободный доступ к высшему образованию и занятиям наукой. Однако занимают высокие должности, такие, как ректор или декан факультета, в высших учебных заведениях мужчины. В то время как большую часть преподавателей составляют женщины (более 70 %).

---

© Топорова Л. Ю., 2014