

Таблиця 5

Розподіл оздоровлених осіб за віковими категоріями

Показники	Роки					
	t ₁		t ₂		t ₃	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Кількість оздоровлених осіб						
у т.ч. діти (0-14 років)						
діти (15-17 років)						

Якщо санаторно-курортний (оздоровчий) заклад обслуговував іноземних туристів, доцільно проаналізувати їх структуру і розподіл за країнами прибуття. Результати аналізу представити у вигляді табл. 6 і проілюструвати графічно. Зробити висновки щодо структури оздоровлених іноземних громадян, надати пропозиції щодо перспектив розвитку в'їзного туризму.

Таблиця 6

Розподіл іноземних туристів, які тимчасово перебували в Україні на оздоровленні за країнами, з яких вони прибули

Країни, з яких прибули іноземні туристи	Роки					
	t ₁		t ₂		t ₃	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Країна 1						
...						
Країна n						
Усього		100		100		100

Якщо санаторно-курортний (оздоровчий) заклад обслуговував дітей, слід проаналізувати їх структуру. Результати аналізу представити у вигляді табл. 7 і проілюструвати графічно. Зробити висновки щодо структури оздоровлених дітей, надати пропозиції щодо перспектив обслуговування цього сегмента.

Таблиця 7

Розподіл оздоровлених дітей за регіонами з яких вони прибули на оздоровлення

Регіони, з яких прибули діти	Роки					
	t ₁		t ₂		t ₃	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Усього, у тому числі:		100		100		100
АР Крим						
Вінницька обл.						
...						
Чернігівська обл.						
м. Київ						
м. Севастополь						
інші країни						

Аналогічно можливо проаналізувати структуру і розподіл за регіонами оздоровлених у червні-серпні дітей, оздоровлених у групах цільового призначення та оздоровлених дітей, постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС.

4. Важливим показником, що характеризує діяльність санаторно-курортного (оздоровчого) закладу, є обсяг наданих послуг у вартісному вимірюванні. Тому особливу увагу слід приділити аналізу фінансових показників. Зробити висновки щодо динаміки і структури доходів, виявити фактори, які впливають на їх зміни, і надати оцінку їх впливу.

Далі слід проаналізувати динаміку і структуру витрат закладу і зробити висновки щодо їх динаміки і структури.

Проаналізувати динаміку отриманого фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування, зробити висновки щодо прибутковості (збитковості) роботи підприємства.

Таким чином, проведений згідно із запропонованим підходом аналіз дозволить зробити висновки щодо тенденції розвитку закладу, надавши оцінку динаміки загального обсягу і зміни структури наданих послуг, визначити резерви збільшення обсягів реалізації послуг, сформулювати пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності закладу, запропонувати можливі заходи, спрямовані на збільшення обсягів реалізації послуг.

Література: 1. Доля В. Т. Экономический анализ: теория и практические методики. – К.: Кондор, 2003. – 208 с. 2. Костюк В. О. Техніко-економічний аналіз діяльності підприємств міського господарства. – Харків: ХДАМГ, 2002. – 162 с. 3. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства. – К.: Знання, 2005. – 662 с. 4. Соболева Е. А. Финансово-экономический анализ деятельности туристской фирмы / Е. А. Соболева, И. И. Соболев. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 128 с.

Стаття надійшла до редакції 26.11.2008 р.

УДК 658.316.45

**Доронін А. В.
Блізнюкова Ю. Ю.**

ПРОГНОЗУВАННЯ ПОВЕДІНКИ КОЛЕКТИВУ

The methodic recommendations to the use of some points of socionics for the diagnostics of relation of staff members with, each other or with their chiefs, the prognosing order of their behavior while working are suggested. The schemes of informational connection and communication in staff are given. Their use will provide the forming of positive climate in the staff and taking the effective decisions.

Наприкінці ХХ століття з'явилася і почала інтенсивно розвиватися ідея інтелектуалізації капіталу виробничої організації через використання знань, навичок і здібностей людини, її вміння працювати в творчому колективі. Ефективність інтелектуалізації капіталу обумовлюється, з одного боку, природними індивідуальними характеристиками людини, з іншого – зусиллями менеджерів. Проблеми формування інтелектуальної частини капіталу виробничої організації вимагають підвищеної уваги вітчизняних учених і практиків до нових форм активності персоналу. Справа в тому, що у суспільстві сьогодні відбуваються суттєві трансформації, які супроводжуються імпульсивними вчинками персоналу, зростанням у людей відчуття психологічного дискомфорту, зневіри у своїх можливостях подолати кризи. Практика не один раз підтвердила той факт, що колектив, усередині якого існує повна надійність стосунків і абсолютна довіра, має набагато вищий потенціал ефек-

тивних упереджувальних реакцій на кризові явища, вищу продуктивність порівняно з колективом, що не має таких характеристик.

Якщо в контексті вищевикладеного розглядати менеджмент як соціальну технологію, то стає очевидно необхідність оволодіння керівництвом підприємства методичними прийомками, що дозволяють побудувати емоційно стійкі колективи, здатні генерувати й реалізувати конструктивні ідеї. Останні стають джерелом інтелектуалізації капіталу. Саме творча праця, насичена інформацією в умовах позитивного емоційно-психологічного клімату в колективі, дозволяє підтримувати життєздатність підприємства у швидко мінливому й імовірнісному світі. Сучасні менеджери повинні вміти, виходячи з оцінки соціально-психічної своєрідності людей або групи, скласти прогнози їхньої поведінки до того, як будуть делегувати їм виконання певних операцій. Теплі конструктивні стосунки в колективі – це вже елемент соціального капіталу організації, який сприяє розвитку колективного інтелектуального капіталу, що за своєю потужністю значно перевищує суму індивідуальних інтелектуальних капіталів членів команди.

Вирішення означених проблем певною мірою залежить від знання менеджерами основ соціоніки. Вона сформувалася як комплексний науковий напрямок на перетині трьох наук: психології як науки про психіку людини, соціології як науки про відносини в суспільстві та інформатики як науки про обмін інформацією [1 – 3 та ін.]. Менеджерам і діловим людям соціоніка дозволяє: зробити загальний аналіз особистості й скласти на цій основі ділову характеристику підлеглого; підібрати кожному працівнику ефективний вид діяльності, в якому найбільше будуть використовуватися його природні здібності; раціоналізувати міжособистісні відносини в колективі на основі аналізу психологічної сумісності; формувати творчий потенціал колективів, спираючись на закони переробки людиною інформації; уникати руйнуючих конфліктів; знайти підхід активізації зацікавленості до певного виду діяльності; правильно підбирати співробітників й розставляти їх по робочих місцях. Хоча вже багато існує публікацій з проблем соціоніки [1 – 3 та ін.], залишається невирішеною проблема апробації цих рекомендацій на практиці управління колективом, прогнозуванні його поведінки, упередження конфліктних ситуацій у стосунках членів колективу між собою і з керівником.

Метою даної статті обрано розроблення рекомендацій щодо використання засобів соціоніки для прогнозування поведінки колективу і визначення резервів підвищення результативності впливу на неї керівника через формування такої інформаційної взаємодії підлеглих, яка створює комфортні умови для творчої спільної діяльності.

Не може викликати заперечень теза, що бізнес-діяльність сьогодні багато в чому орієнтована на творчу колективну працю. Інструменти впливу керівника колективу на ефективність такої праці постійно розвиваються і удосконалюються. Причин цьому багато та найголовніша та, що трудові операції інтелектуалізуються, інформатизуються. За рахунок цього відбувається емоційне перевантаження людини і зниження продуктивності її праці. Психологічний дискомфорт людини значною мірою формується порушенням її інформаційного обміну зі світом. Соціоніка ж будує свої висновки і рекомендації на основі аналізу саме Енергоінформаційного обміну людини з навколишнім світом. Для того щоб його налагодити, слід зважати на той факт, що потік інформації, який сприймається людиною, розчеплюється психікою на окремі складові. За прийом і обробку кожної з них відповідає тільки один, відповідний їй канал. Ці ідеї належать видатному ученому-психологу К. Юнгу, який вперше оприлюднив свої висновки, маючи багату практику [4]. Розвиваючи його ідеї, І. Майерс-Бріггс і К. Бріггс обґрунтували той факт, що всього чотири пари характерних особливостей психіки людини дозволяють створити 16 комбінацій енерго-

інформаційних каналів, які визначають 16 її соціонічних типів. До цих пар належать: екстраверсія – інтроверсія; логіка – етика; інтуїція – сенсорика; раціональність – ірраціональність. Подальші дослідження показали, що ознаки певного соціотипу притаманні не тільки людині, а й колективу. Причому ідеальним у контексті збалансованості каналів і продуктивності спільної праці є колектив, в якому через соціотипи людей, що складають його, відображені три компоненти спільної діяльності: пізнавальний, практичний та емоційно-комунікативний.

Литовський учений А. Агустинавічюте зробила важливий внесок у діагностику та регулювання стосунків між людьми. Нею було відкрито явище інформаційної взаємодії між соціотипами, які вона назвала "інтертипними відносинами". Вони обумовлені моделями типів людей, які вступають у певні стосунки, не залежать ні від їх бажань, ні від їх умінь. Інтертипні відносини визначають структуру взаємовідносин і в колективі. Таких варіантів відносин 16. Кожний з них має свої характерні особливості взаємної реакції людей – від дуальних, найбільш позитивних, за яких люди в спілкуванні відчують себе комфортно й креативно, до найбільш негативних (конфліктних) [5 – 7]. Кожний варіант інтертипних відносин обумовлює певну поведінку людини у її стосунках з іншою. Узагальнення літератури дозволило запропонувати порядок використання технологій соціоніки для оцінки поведінки колективу та розвитку його здатності ефективно діяти в критичних ситуаціях. Він складається з таких етапів:

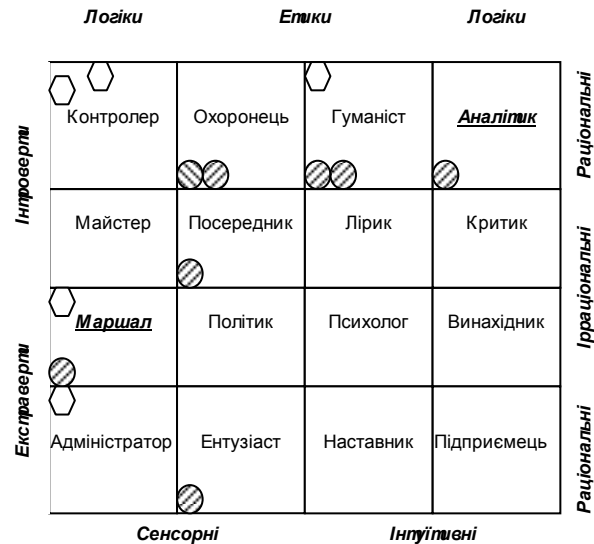
1. Діагностика соціотипу членів колективу і його керівника.
2. Моделювання соціотипу колективу.
3. Класифікація типів поведінки на основі інтертипних відносин.
4. Діагностика інтертипних стосунків членів колективу з колегами і керівником.
5. Розподіл функцій між членами колективу відповідно до їх природних здібностей.
7. Рекомендації керівнику стосовно побудови схеми інформаційної взаємодії в колективі і спілкування з підлеглими.

Розглянемо коротко зміст етапів на прикладі колективів двох підрозділів системи управління ДП "Харківочисткомунвод" – економічного і управління людськими ресурсами. У першому відділі працює 8 осіб, у другому – 4 особи. Один з членів колективу має статус керівника.

Для визначення соціотипу пропонується кілька технологій, всі вони представлені конкретно в роботах [8, 9 та ін.]. У даному дослідженні діагностика виконувалася за тестами, поданими у роботі А. Дороніна [9]. Кожному соціотипу привласнюється псевдонім, який дає загальне уявлення про можливий характер його поведінки. Сукупність соціотипів утворюють так звані соціон [7]. Його структура і відповідні назви соціотипів наведені на рис. 1. На ньому ж через умовні позначення представлені координати соціотипів членів двох колективів та їх керівників.

Коротко пояснимо координати соціону. Людина завжди більше орієнтована або на сприйняття об'єктів зовнішнього або внутрішнього світу. Ці її установки відповідно називають екстраверсією та інтраверсією. Люди інтуїтивного типу мислення ефективно сприймаючи досвід минулого, передбачають ймовірні події в майбутньому. Але вони не здатні здійснити свої ідеї. Це – справа сенсорних типів, які добре почуваються в ситуації, що склалася, діють зібрано й рішуче. Логічні типи сильні в аналізі проблеми, побудові логічних зв'язків явищ, в ефективній організації діяльності. Але без емоційного заряду та оцінки з боку етичних типів вони втрачають розуміння сенсу своєї праці. Раціональні люди мають аналітичний склад розуму, який дозволяє їм послідовно виділяти найбільш значущі ознаки інформації, що сприймається ними. Їх цікавить, перш за все, причинно-

наслідкові відносини світу. Ірраціональні люди мають синтетичний склад розуму, здатні сприймати світ цілісно через образи, почуття.



Умовні позначки:

- Працівники економічного відділу
- Працівники відділу управління людськими ресурсами

Рис. 1. Розподіл працівників відділів у координатах повного соціону (всі можливі соціотипи)

При користуванні засобами соціоніки слід відразу прийняти вихідну тезу: немає поганих чи хороших типів, кожний з них має сильні і слабкі сторони. Їх знання дозволяє побудувати спілкування і взаємодію в колективі у такий спосіб, щоб посилити позитивні характеристики і зменшити вплив негативних. При цьому важливо не порушувати психологічного комфорту та створювати передумови інтенсифікації інформаційного обміну між людьми.

Як видно з рис. 1, в двох колективах присутні працівники різних соціонічних типів. Співробітники економічного відділу мають соціотипи Посередник, Маршал, Ентузіаст, дві людини – соціотип Охоронець, і дві – Гуманіст. Соціотип керівника цього відділу – Аналітик. У відділі управління людськими ресурсами працюють два співробітники з соціотипом Контролер, один Гуманіст, один Адміністратор. Соціотип керівника цього колективу – Маршал. Аналіз сполучення різних координат всіх соціотипів працівників з використанням матриці соціону [7] дає підстави визначити соціотип колективу (рис. 1). Для економічного відділу – це Охоронець, а для відділу управління людськими ресурсами – Контролер.

Через розходження характеристик соціотипів і різницю сприйняття ними зовнішнього середовища між кожною парою соціотипів складаються різного роду відносини: доповнення (ДО); активації (АК); дзеркальні (ДЗ); повної протилежності (ПП); міражні (МІ); квазітотожні (КТ); соціального замовлення (СЗ); тотожні (ТО); напівдоповнення (НД); ділові (ДІ); соціальної ревізії (СР); родинні (РО); суперого (СЕ); конфліктні (КФ); підревізії (ПР); підзамовні (ПЗ). Повний їх перелік і характеристики наводиться в багатьох публікаціях з соціоніки (наприклад, у роботах [2; 8; 9]).

У сучасних умовах керівнику колективу необхідно звертати більшу увагу на активність підлеглих у формі поведінки. На відміну від діяльності, вона непередбачувана, спонтанна, складається із вчинків, які завжди оригінальні, спонтанні. Але реагуючи саме своїми унікальними вчинками на

непередбачувані унікальні ситуації, творчі працівники колективу і розв'язують проблеми, пов'язані з ними [10]. Вчені, які вивчають поведінку, пропонують різні варіанти її різновидів, у даному дослідженні використовується їх поділ на співробітництво, конфлікт і переговори. Їх узагальнення представлено в роботі А. Дороніна та В. Войтко [10]. Природною основою поведінки є характер інтертипних відносин членів колективу між собою і між ними та керівником колективу. У табл. 1 наведена класифікація типів поведінки і пов'язаних з ними інтертипних відносин.

Таблиця 1

Співвідношення інтертипних відносин і типів поведінки

Типи поведінки		
Співробітництво (С)	Ділові переговори (П)	Конфлікт (К)
Інтертипні відносини, які формують поведінку		
Доповнення (ДО) Тотожні (ТО) Дзеркальні (ДЗ) Активності (АК)	Міражні (МІ) Соц. замовлення (ЗС) Родинні (РО) Напівдоповнення (НД) Ділові (ДІ) Соціальної ревізії (СР)	Конфліктні (КФ) Квазітотожні (КТ) Суперого (СЕ) Протилежності (ПП)

Різновиди поведінки членів двох колективів і в у попарних стосунках з врахуванням варіантів інтертипних відносин представлені у табл. 2 і 3. Відносини керівників з підлеглими представлені першим рядком таблиць. Використовуючи інформацію про соціотипи керівника і колективу, можна виконати прогнози їх взаємного сприйняття і характер поведінки керівників колективів.

Таблиця 2

Типи поведінки членів колективу економічного відділу

Соціотип	Посередник	Ентузіаст	Маршал	Охоронець	Охоронець	Гуманіст	Гуманіст
Аналітик	С	С	П	П	П	П	П
Посередник		С	П	К	К	П	П
Ентузіаст	С		П	К	К	П	П
Маршал	П	П		П	П	К	К
Охоронець	К	К	П		С	П	П
Охоронець	К	К	П	С		П	П
Гуманіст	П	П	К	П	П		С
Гуманіст	П	П	К	П	П	С	

Таблиця 3

Типи поведінки членів колективу управління людськими ресурсами

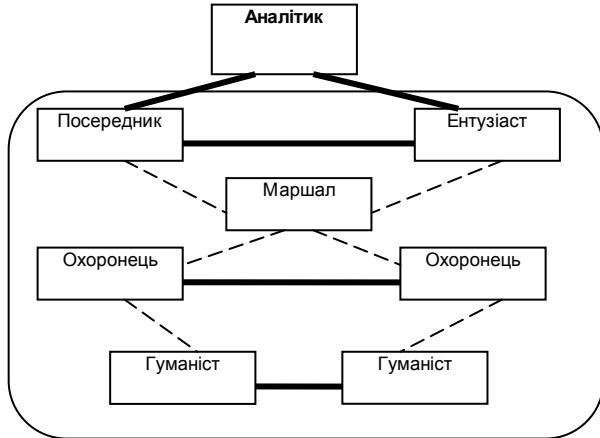
Соціотип	Контролер	Контролер	Адміністратор	Гуманіст
Маршал	С	С	К	К
Контролер		С	К	П
Контролер	С		К	П
Адміністратор	К	К		С
Гуманіст	П	П	С	

Напруженість у колективі можна оцінити кількісно через співвідношення трьох типів поведінки співробітництва, переговорів і конфлікту. В економічному відділі це співвідношення має вигляд: С:П:К = (16 : 59 : 24), а у відділі управління людськими ресурсами: С:П:К = (37: 26: 37). За цими даними можна прогнозувати більш спокійний клімат у першому колективі і напружений у другому.

В економічному відділі стосунки між керівником і колективом мають характер суперего. Цей різновид стосунків визначає поведінку керівника як конфліктну. Це досить складні відносини, що синтезують водночас і взаємну повагу, і конфлікти. Тобто це стосунки не близьких психологічних дистанцій. Слід зауважити, що конфлікт не означає повне руйнування працездатності колективу. Він буває конструктивним, коли в процесі переговорів з'являються нові рішення, які синтезують традиційні і незвичайні, революційні.

У відділі управління людськими ресурсами між керівником і колективом складаються дзеркальні відносини. Це відносини співробітництва, які сприяють взаєморозумінню, хоча критика можлива. Можна прогнозувати в цьому колективі і стриману ввічливість. У стосунках керівника з підлеглими в цілому можливий позитивний клімат, є розуміння сумнівів і претензій обох сторін, але на повністю комфортні відносини розраховувати не можна.

Використовуючи викладену в табл. 2 і 3 інформацію, кожний керівник колективу може побудувати певну мережу взаємодії з підлеглими, яка сприятиме інформаційній насиченості діяльності і зняттю психологічної напруги у стосунках при прийнятті рішень і виконанні роботи. Схема таких зв'язків для формування поведінки співробітництва і переговорів для економічного відділу представлена на рис. 2.



Умовні позначки: — співробітництво, - - ділове спілкування

Рис. 2. Рекомендовані інформаційні зв'язки в колективі економічного відділу для забезпечення ефективної поведінки співробітників

Що стосується характерних потенціальних здібностей членів колективу, то можна вказати, що позитивною рисою соціотипу його керівника – "Аналітик" – є здатність здійснювати глобальний аналіз. Його проблеми полягають у налагодженні контактів. Їх можна вирішити через делегування цієї функції Ентузіасту і Посереднику. Перший легко вступає в контакт з колегами, другий здатний формувати дружню атмосферу в колективі. Проблеми Ентузіаста (скхильність втрачати інтерес до справи) і Посередника (нерішучість у критичні моменти) при спільній діяльності з Маршалом втрачають силу, оскільки він має практичний розум і дисциплінований. Проблеми Охоронців – відсутність витримки у невизначених ситуаціях. При взаємодії з Гуманістами вони вирішуються, оскільки ці соціотипи сильні в об'єктивному детальному аналізі ситуацій.

Модель інформаційних зв'язків у колективі дозволяє його керівнику забезпечувати позитивний вплив на поведінку підлеглих. Для цього йому слід розподілити ділові операції таким чином, щоб вони відповідали їх найбільш розвиненим від природи здібностям. Варіанти такого розподілу доручень підлеглим керівником економічного відділу за типами рішень представлено у табл. 4.

Таблиця 4

Розподіл характерних варіантів прийняття рішень між членами колективу економічного відділу

Типи рішень	Ключові навички	Варіант соціотипу	
		Оптимальний	Задовільний
Рутинні	Точне дотримання процедур, виражена оцінка ситуації, гуманне лідерство, контроль мотивації	Маршал	Ентузіаст
Селективні	Визначення цілей, тактика планування, аналіз інформації		Посередник, Охоронець
Адаптаційний	Ідентифікація проблем і систематизоване їх вирішення, аналіз можливих ризиків, створення робочих груп	Аналітик	Гуманіст

Ефективна система інформаційних зв'язків у відділі управління людськими ресурсами представлена на рис. 3.

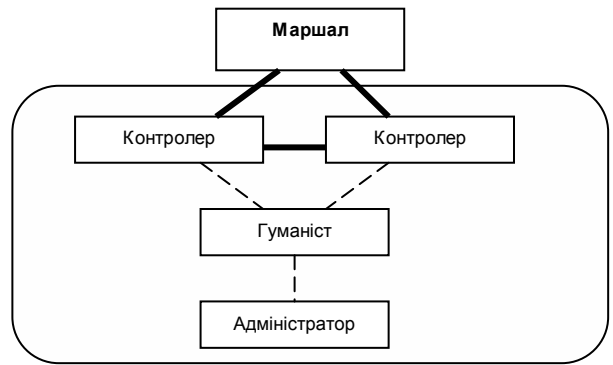


Рис. 3. Рекомендовані інформаційні зв'язки в колективі відділу управління людськими ресурсами для забезпечення ефективної поведінки співробітників

Позитивною рисою керівника цього відділу є його високі організаційні здібності, працездатність, дисциплінованість. Однак слід зважати на той факт, що його слабка здатність враховувати інтереси підлеглих може створити особливо напружені стосунки з Адміністратором і Гуманістом. Розв'язати цю проблему може співпраця з Контролерами, які здатні доводити справу до кінця і мають неконфліктні стосунки з Гуманістом. Поєднання зусиль Контролерів і Гуманіста може сприяти зменшенню тривоги відносно дрібязкових причин у Контролерів. Характеристика Адміністратора створюють передумови конфлікту з керівником колективу. У колективі немає соціотипів для виконання функцій посередника між ним і керівником – Маршалом. За цих обставин керівнику краще давати локальні доручення Адміністратору або поєднувати його роботу з роботою Гуманіста.

Розподіл доручень підлеглим доцільно в цьому колективі виконувати з урахування даних табл. 5.

Таблиця 5

Розподіл характерних варіантів прийняття рішень між членами колективу відділу управління людськими ресурсами

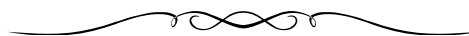
Типи рішень	Ключові навички	Варіант соціотипу	
		Оптимальний	Задовільний
Рутинні	Точне дотримання процедур, виражена оцінка ситуації, гуманне лідерство, контроль мотивації	Маршал Адміністратор	
Селективні	Визначення цілей, тактика планування, аналіз інформації	Контролер	
Адаптаційний	Ідентифікація проблем і систематизоване їх вирішення, аналіз можливих ризиків, створення робочих груп		Гуманіст

Аналіз рис. 3 і табл. 5 дає підстави рекомендувати керівнику відділу управління людськими ресурсами зосередитися на виконанні операцій, пов'язаних з рутинними рішеннями. За необхідності такі операції він може делегувати і Адміністратору, але напруженість стосунків між ними (табл. 3) може призвести до конфлікту. Тобто краще чітко визначити розподіл між ними сфери прийняття рішень. Добре забезпеченими в колективі є селективні рішення. Два Контролери зможуть успішно їх приймати, адже між ними формуються стосунки співробітництва, що також видно з табл. 3. У цілому можна констатувати, що передумов для ефективної групової діяльності в цьому колективі менше, ніж в економічному.

Зростання непередбачуваності змін у роботі виробничих організацій посилює психічне навантаження на працівників, негативно впливає на продуктивність їх спільної праці. Керівник колективу може вирішити проблеми посилення колективного потенціалу підлеглих через прогнозування їх поведінки і використання тих здібностей у процесі виконання роботи, які найбільше відповідають її характерним особливостям. Соціоніка надає можливості визначення сильних і слабких характеристик людини через діагностику її соціотипу, побудови моделі інформаційного обміну в колективі. На цій основі керівник може формувати творчі групи чи делегувати кожному підлеглому прийняття тих рішень, для виконання яких він має найвищий природний потенціал. Подальші дослідження за темою статті можна продовжувати в напрямках апробації запропонованої методики на інших трудових колективах та розробленні методичних рекомендацій щодо варіантів формування колективів.

9. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства: Навч. посібн. / М. С. Дороніна, А. В. Доронін. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 204 с. 10. Доронін А. В. Використання соціоніки для прогнозування поведінки колективу / А. В. Доронін, В. В. Войтко // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2002. – №3(6). – С. 49 – 53.

*Стаття надійшла до редакції
13.02.2009 р.*



Література: 1. Букалов А. В. Соционика: Тайна человеческих отношений и биоэнергетика / А. В. Букалов, А. Г. Бойко. – К.: Ред. газеты "Соборна Україна", 1992. – 80 с. 2. Гуленко В. В. Соционика для руководителя. Введение в соционику / В. В. Гуленко, А. В. Молодцов. – 2-е изд. – К.: МЗУУП, 1993. – 128 с. 3. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2-х т. – СПб.: Речь, 2007. – 488 с. 4. Доронин А. В. Практикум по соционике для менеджера: Учебн. пособ. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2003. – 100 с. 5. Юнг К. Г. Психологические типы / Пер. с нем. под общ. ред. В. В. Зелинского. – Мн.: ООО "Попурри", 1998. – 656 с. 6. Аугустинавичюте А. О дуальной природе человека. – К.: Изд. Международного ин-та соционики, 1997. – 37 с. 7. Аугустинавичюте А. Модель информационного метаболизма // Соционика, ментология и психология личности. – 1995. – №1. – С. 4 – 8. 8. Аугустинавичюте А. Социон // Соционика, ментология и психология личности. – 1996. – №5. – С. 2 – 22.