

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 4(69). С. 84–92
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;4(69):84–92

ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ

Научная статья

УДК 159.92:316.4

doi: 10.47598/2078-9025-2025-4-69-84-92

СОЦИАЛЬНЫЕ ТИПЫ, ИНТЕРТИПНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ДИНАМИКА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Виктор Николаевич Антошкин

Волжский государственный университет водного транспорта (Уфимский филиал),
Vicant21@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4318-1871>

Аннотация. В статье использован структурно-функциональный анализ и типологический подход к личности и социальным отношениям. Обосновывается важность диагностики социотипов и закономерностей их отношений для повышения эффективности управленческой деятельности и менеджмента. Приводятся результаты социологических исследований и социодиагностики. Социотипы и интертипные отношения представлены в статике и динамике. Учитывается современный уровень развития социально-гуманитарных наук.

Ключевые слова: социальные типы, коммуникация, интертипные отношения, социотипы, социальная динамика, социон, социологические исследования, социодиагностика, подбор персонала, менеджмент

Для цитирования: Антошкин В. Н. Социальные типы, интертипные отношения и социальная динамика в менеджменте // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 4 (69). С. 84–92. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-4-69-84-92>.

ECONOMY AND ENTERPRISE MANAGEMENT

Research article

SOCIAL TYPES, INTERTYPE RELATIONSHIPS AND SOCIAL DYNAMICS IN MANAGEMENT

Viktor N. Antoshkin

Volzhsky State University of Water Transport (VSUWT) (Ufa branch),
Vicant21@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4318-1871>

Abstract. The article uses a structural and functional analysis and a typological approach to personality and social relations. The importance of diagnosing sociotypes and patterns of their relationships for improving the effectiveness of managerial activities and management is substantiated. The results of sociological research and sociodiagnosics are presented. Sociotypes and intertype relationships are represented in statics and dynamics. The current level of development of social sciences and humanities is taken into account.

Keywords: social types, communication, intertype relationships, sociotypes, social dynamics, socion, sociological research, sociodiagnosics, personnel selection, management

For citation: Antoshkin V. N. Social types, intertype relations and social dynamics in management. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij)* = *Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;4(69):84–92. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-4-69-84-92>.

В социологии изучаются в основном те социально-типологические характеристики, которые обусловлены социальным развитием, социальной мобильностью и социально-статусной принадлежностью. Поскольку современная личность одновременно занимает несколько социальных статусов в социальном пространстве, то речь идет прежде всего о целостных чертах работника организации, которые являются результатом его функционирования в различных общностях, в том числе и в тех, которые характеризуют его социальное происхождение.

Под социальным типом личности автор понимает социальные качества, обусловленные ее принадлежностью к определенной социальной группе: профессиональные, демографические, должностные, территориальные и т. д. Здесь речь идет о конкретных, реальных социальных типах. Поскольку личность совершает социальные перемещения (мобильность) и меняет свой социальный статус, то в этом смысле понятие отражает процесс социальной динамики. В то же время в статье отражен второй смысл понятия «социальные типы» — идеальные типы личности, например, ориентированные на человеческие отношения и преимущественно на официальные, деловые, формальные отношения, чувствующие и мыслительные социотипы и т. д. Идеальные типы образуются комплексным — количественным и качественным — анализом. Во-первых, применяются количественные, статистические модели. Во-вторых, идеальные типы выделяются на основе системного целостного подхода, когда синтез предшествует анализу. Во втором случае группировка респондентов сравнивается с усредненным образом, представленным комплексом качеств и признаков.

Сложность изучения личности работника современной организации состоит в том, что он обладает несколькими социальными статусами. Предметом социологического анализа в данной работе являются не профессиональные качества, а социально-типологические качества. Принадлежность в социально-статусным и идеальным типам личности решающим образом влияет на коммуникативные процессы и коммуникативное взаимодействие в социальных организациях.

Основы типологического анализа применительно к личности и группам заложил философ, психолог и социолог из Швейцарии К. Г. Юнг. Он выделил 8 типов личности, каждый из которых порождается таким феноменом как бессознательное [1, с. 402–463]. В свою очередь бессознательное ничем не порождается, оно само есть исходное бытие, определяющее особенности личности, характера, а следовательно, и жизни человека [2, с. 213]. Иначе говоря, типы имеют врожденный, природный характер, а фактор их устойчивости придает особую важность типологического анализа для всех, кто работает с людьми.

Помимо индивидуального бессознательного Юнг описал коллективное бессознательное, которые он обозначил как архетипы — устойчивые образцы поведения, ценностей, эмоций и мышления, которые свойственны общностям любого масштаба — от малых групп и семьи до обществ, наций, организаций, регионов и человечества в целом. Важно отметить, что устойчивость типов людей и групп не исключает возможность развития. Ценности и поведение собственной личности (и социума) лежат в области бессознательного. Стремления, намерения, декларации — дело свободной воли самого человека — все это находится в сфере сознания. Наполовину ценности и поведение личности обусловлены его исходным врожденным типом, а другая половина поступков и мыслей определяется влиянием социальной среды, воспитания, социализации и саморазвития человека. Устойчивый социотип не исключает социально-личностную динамику и социальную мобильность.

Поскольку личность не осознает свой тип, который базируется в сфере бессознательного, а видит только сознательные проявления своей натуры, то отсюда может вытекать неприятие самого феномена устойчивых типов и непризнание своего индивидуального типа. В классической психологии многие либо не знакомы с главной работой Юнга, либо не признают его учение об архетипах. Поэтому автор данной статьи считает обоснованным применять более точный термин — социотип. Дело в том, что на психологическом, индивидуальном уровне типы размываются, в личных отношениях доминируют эмоции, изменчивые

настроения и симпатии. А в обществе, на социальном уровне, в деловой сфере социотипы видны достаточно четко — через социальные статусы и социальные роли. В больших и малых группах ярко видны стереотипы поведения, которые имеют типологическую основу. Если практикующий психолог может себе позволить не «замечать» социотипы, решая эмоционально-личностные проблемы, которые универсальны и имеют общечеловеческий характер, то специалисты в области социального, государственного управления и менеджмента не могут позволить себе этого без риска утраты эффективности своей деятельности. Кстати, даже не признающие или игнорирующие юнговскую типологию психологи так или иначе применяют элементы социально-типологического подхода, оперируя такими понятиями, как мужчина, женщина, младенец, ребенок, школьник, подросток, человек зрелого возраста, старик — это разновидности демографических социальных типов. Возрастная и половая психология — это не что иное, как упрощенная, усеченная типология личности. В большинстве психологических трудов выделяют только два типа личности — мужчины и женщины — и описываются вечные проблемы взаимоотношений полов.

Наш опыт преподавания и проведения коммуникативных тренингов в течение 30 лет показал, что профессиональные интересы и темпераментные особенности социотипов часто осознаются людьми. А вот ценности и мировоззренческие особенности типов не осознаются, что, в итоге, мешает признать фактор разнотипности человеческой природы. Научно-прикладная диагностика позволяет познать скрытый потенциал индивидов и групп и довести эту информацию до работника или менеджера по персоналу. Таким образом, латентные факторы могут быть осознаны управленческой системой организации и использованы для решения различных задач с максимальной эффективностью.

Юнговская типологическая система личности уже несколько десятилетий активно используется в менеджменте Германии и Японии, а в США она известна как типология Майерс-Бриггс (MBTI) [3, с. 243–249]. Универсальная типология личности уже достаточно давно ве-

рифицирована научно, апробирована на практике, и из разряда гипотез стала прикладной технологией работы с людьми.

Типологическая система Юнга была развита и усовершенствована учеными бывшего СССР. А. Аугустинавичуте к 1980 году создала развернутую социомодель личности, на основе которой построена теория интертипных отношений. Тем самым была подтверждена методологическая обоснованность и продуктивность идей швейцарского ученого. Были описаны характеристики 16 социотипов и 16 типов отношений. Совокупность 16 социотипов, отражающая полную и завершенную композицию самоорганизующихся систем в микро- и макросоциуме, была обозначена как социон. С этого времени существует «соционика — наука о соционе, соционной природе человека и соционной структуре общества» [4, с. 61].

Ленинградский математик Григорий Рейнин в 1984 году к четырем парам типологических признаков, открытых Юнгом, добавил еще 11 пар. Рейнин математически доказал, что 16 социотипов можно разделить на две разные группы пятнадцатью различными способами. Каждая группа отличается от другой каким-то типологическим признаком. В 1987 году результаты наблюдений и экспериментов неформального объединения специалистов были изложены в книге одного из основателей нового научного направления в социальных науках Н. Н. Медведева [5]. В эти же годы начали свою работу А. В. Букалов и В. В. Гуленко, которые до сих пор проводят ежегодные научные конференции, издают научные журналы, проводят социологические исследования с учетом типологической структуры социума. Например, В. В. Гуленко профессионально занимается социоанализом с 1985 года. За это время он обосновал основные принципы методологии гуманитарной соционики, разработал методику и технику социодиагностики, провел целый ряд экспериментов, которые позволили существенно развить теоретические положения и прикладные аспекты, что позволяет констатировать становление новой социальной технологии. Апробация научных гипотез осуществляется практически в ежедневном режиме в процессе консультационной и диагностической работы с людьми. Большую работу в сфе-

ре прикладного применения новой социальной науки проводит Т. Н. Прокофьева, которая издала со своими коллегами пособие по социодиагностике для профессионалов [6]. Большое значение имеют исследования психофизиолога из Санкт-Петербурга Виктора Таланова, которые подтверждают гипотезу, что социотипы существуют не только на информационном и социальном уровне, но и на биологическом и физическом уровне коммуникации [7].

Результаты исследования социально-психологических установок пострадавших от Чернобыльской аварии методами социоанализа, проведенные под руководством А. В. Букалова, хорошо согласуются с социологическими данными и выводами и существенно дополняют их. Социодигностика позволяет построить интегральный социотип любой общности [8–9]. Таким образом, зная интегральный тип коллектива, с ним можно осуществлять коммуникативное взаимодействие как с целостной системой.

Диагностика интегрального социального типа общности важна для решения задач организации эффективной коммуникации. Социологическое исследование, проведенное в 2021 году в Отделе МВД России по г. Нефтекамску (Республика Башкортостан), включало две основные задачи: 1) социальная диагностика интегрального типа российской полиции на примере конкретной организации; 2) прогнозирование системы коммуникативного взаимодействия для формулирования рекомендаций по оптимизации внутренних и внешних коммуникаций. Обнаружено, что интегральный социальный тип обследованной организации имеет объективный, конкретный, экстрактивный и планомерный характер. Объективность ассоциируется с мыслительным типом (по К. Г. Юнгу), конкретность — с ощущающим типом, экстрактивность — с экстраверсией, планомерность — с рациональностью. Использован теоретический принцип относительного перевеса одного полюса шкалы над другим. В обследованной организации такими противоположными полюсами выступают субъективность (эмоциональный тип), абстрактность (интуитивный тип), интровертность и спонтанность (иррациональный тип).

Методика социодиагностики коллектива сотрудников российской полиции основывалась

на том, что респондент сообщает информацию не о своей личности, а об интегральном социальном типе общности и оценивает ее с позиции своей организации [10]. Под научно-методическим руководством автора данной статьи аспиранты Башкирского государственного университета имени М. Акмуллы реализовали процедуру социологического исследования с применением метода опроса (анкетирования). В вопросах анкеты респонденты должны были оценить доминирующие социальные качества и социальное поведение коллектива отдела.

Анализ результатов социальной диагностики позволяет констатировать факт развития органов внутренних дел на примере конкретной организации от социальной статичности к социальной динамике. Обнаружена большая направленность института полиции на коммуникативное взаимодействие с гражданским обществом. Таким образом, имеются социально-типологические основы для перехода от отраслевого принципа управления к территориальному принципу. Данную социальную эволюцию следует оценить как прогрессивную, поскольку правоохранительные органы работают с территориальными социальными общностями. Территориальный принцип взаимодействия предполагает контакты не только с вышестоящими органами управления (Министерство внутренних дел), но и со всеми отраслями и социальными общностями, которые находятся в данном поселении. Что касается индивидуального подбора кадров, то в данном Отделе МВД России типологический состав нуждается в совершенствовании с тем, чтобы обеспечить баланс основных типологических параметров для более качественного исполнения возложенных на органы внутренних дел государственных задач [11].

В январе-феврале 2025 г. было проведено социологическое исследование и типологическая диагностика студентов двух групп 1-го курса Уфимского филиала Волжского государственного университета водного транспорта. Цель исследования — выявление типологического потенциала учащихся с тем, чтобы использовать информацию о личностной структуре в преподавательской, воспитательной и профориентационной работе. Исследование

было проведено в два этапа. На первом этапе респонденты должны были в анкете сообщить информацию о группе, оценив ее с позиции члена идентифицируемого коллектива. Результаты социологического опроса позволили определить интегральный социотип студенческого потока в целом, а также каждой из групп в отдельности. На втором этапе проводилась индивидуальная социодиагностика студентов, которая включала ответы на письменный опросник и идентификацию социотипа посредством экспертного наблюдения за поведением учащихся на лекционных и практических занятиях. Комплексное исследование показало сходный результат: лекционный поток и семинарские группы были идентифицированы как эмоционально-сенсорный интроверт. Условное функциональное наименование данного интегрального социотипа обследованного курса студентов — «Хранитель». Особенность его в том, что из всех эмоционистов, этот социотип — самый логичный. Это позволяет людям данного типа выполнять две главные функции — налаживание отношений и коммуникации и работа с техникой.

Результаты исследования могут быть использованы в сфере профессиональной специализации и компоновки проектных групп и команд. Предложенная методология, методика и технология социальной диагностики может быть применена в вузах с любой профессиональной специализацией.

Любой проект или цель профессиональной, учебной деятельности предполагает реализацию таких ролей, как инициаторы, стабилизаторы, завершители и др. Главные роли в командной работе — руководство, инновации, стабилизация и коммуникации. Для выполнения этих неформальных ролей наиболее приспособлены субъекты определенных характеров. Данные характеры впервые подробно описал Виктор Гуленко, обозначив их как подтипы в рамках устойчивого социотипа личности [12, с. 156–163]. Но еще ранее в своих публикациях А. В. Букалов и В. В. Гуленко описали варианты социотипов как психоформы [13]. Автор данной статьи предлагает использовать в отношении разновидностей (вариантов) врожденного и устойчивого социотипа термин «характер». Если социотип дан человеку

от рождения и не меняется, то характер может измениться в процессе жизненного пути (чаще всего — один раз, редко — два раза). Анализ устойчивого ядра личности (социотип) и изменчивой оболочки (характер и социофункции) позволяет обеспечить единство статического и динамического подхода в исследовании личности. Причем характер, который меняется редко, также выступает в качестве относительной личностной константы. Кроме того, понятие «характер» применимо к группам любого масштаба и уровня — от малой группы до общества в целом [15].

Прежде ранняя типодиагностика носила статический характер: не учитывались варианты, разновидности внутри социотипа, уровень развития отдельных социофункций. Разработка концепции четырех характеров внутри одной социомодели позволила теории приобрести динамический характер и сблизить данную парадигму с психолого-педагогическими и социологическими концепциями. Шаблонно-стереотипные представления о социотипах постепенно уходят в прошлое. Так, существовало упрощенное представление о социотипе «Лирик» как врожденном лентяе. Наши многолетние наблюдения показали, что лидерский, креативный и нормирующий варианты данного социотипа никак не соответствуют качествам и социальному поведению ленивых индивидов в совокупности конкретных людей указанной категории. Частично названный стереотип верен в отношении только гармонизирующего варианта, и то не в плане патологической врожденной лени, а лишь в такой его особенности, как неравномерная и нестабильная работоспособность, что обусловлено восприимчиво-адаптивным социотемпераментом и присуще еще трем социотипам. Второй пример. Социотип «Инспектор» (ЛСИ) упрощенно описывался как «диктатор». Данная гипотеза получила подтверждение только применительно к доминантному характеру логически-сенсорного интроверта.

Таким образом, дополнение индивидуальных социотипов теорией интегрального типа общности и увеличение количества типов с 16 до 64 (с учетом четырех характеров) позволило новой социальной технологии приобрести такое свойство как динамика.

Как было отмечено выше, открытие законов отношений между социотипами — сущностное отличие соционики от всех других вариантов типологий. Общество — это система социальных отношений и социального поведения, следовательно, новая наука позволяет выйти на социальные закономерности.

Интертипные отношения — это устойчивая связь между людьми, которая требует от них координировать свое поведение с учетом ожидания других участников группы. Случайные контакты и стандартные реакции людей, которые определяются текущим состоянием взаимодействующих и их наличным опытом, не имеют никакого отношения к интертипным отношениям. Не зона функциональных контактов, а общие рамки взаимодействия и статическая константа в отношениях представителей двух типов — именно в этом смысле в социоанализе определяется термин «интертипные отношения».

В чистом виде как идеальный теоретический конструкт все виды межтипных отношений работают лишь в случае изолированной диады. Социальная динамика, то есть влияние третьих лиц, окружающая социальная среда и интегральный социотип общности могут изменять степень комфортности/напряженности как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения. Квалифицированный социоаналитик может учесть поправки на искажающие факторы и дать конкретные рекомендации с должной степенью точности.

Социоанализ отвечает на вопрос, на который психология не отвечает, поскольку это не входит в предмет данной науки: как кандидат сработается с группой и насколько он будет эффективен в решении конкретных задач. Традиционно при подборе персонала не учитывают погрешность измеряющего инструмента (социотип работника, который проводит собеседование с соискателем на вакантную должность или тип менеджера по персоналу, который принимает решение). Поэтому в социоанализе при подборе кадров и в процедуре социодиагностики обоснована практическая рекомендация — работа двух менеджеров или двух консультантов-специалистов. Предложена также модель двойного лидерства.

В. В. Гуленко сформулировал общий закон совместимости. В неблагоприятных условиях

и в обстановке нехватки ресурсов максимальная совместимость проявляется между контрастными (противоположными) типами. В условиях благоприятной среды и избытка ресурсов совместимость наступит между схожими работниками — вплоть до тождественных социотипов.

Закономерности интертипных отношений открывают возможность для комплектования рабочих и управленческих команд. Здесь важно различать группы узкого и широкого профиля. Коллективы узкого профиля строятся только на базе типологических сходств. Поскольку узкая задача востребует ограниченный спектр качеств и способностей людей, то благоприятно сочетание одинаковых свойств работников, что позволяет умножить производительность труда. Группы широкого профиля должны быть разнообразными по составу. Например, такой группой является руководство крупной фирмы.

Кроме того, социоанализ учитывает разнотипность организаций и специфику их задач. Так, в бюджетных и бюрократических организациях важен фактор устойчивости и стабильности. В коммерческих и частных организациях на первый план выходит фактор результативности команды. Для групп, ориентированных на традицию и стабильность рекомендуются такие сочетания социотипов, как группы профессиональной ориентации и ценностные группы, поскольку в них наблюдается баланс темпераментов, что является главным условием комфортности. Для результативных групп фактор комфортности не является ключевым, а, напротив, важно обеспечить рабочее напряжение. Такой эффект можно обеспечить, если формировать команду из представителей социотипов, имеющих тождественный (или близкий) темперамент, или на основе отношений социального заказа и социальной ревизии.

Информация о типологическом составе группы и интертипных взаимодействиях может способствовать профилактике конфликтов, если, в соответствии с социотипами участников, правильно распределить должностные функции и неформальные роли. При этом условии устраняется типологическая основа борьбы за власть и предотвращается раскол коллектива.

А. Аугустинавичюте ставила отношения полного дополнения (дуальные) выше других и рекомендовала их для личных и деловых взаимодействий. Наш многолетний опыт позволил уточнить данную гипотезу. Действительно, в большинстве случаев дуальные отношения обеспечивают семейно-бытовую комфортность и, следовательно, благоприятны в сфере личной жизни. Однако далеко не все социотипы стремятся к комфорту даже в семейных отношениях. Есть деловая (бизнес-модель) семьи или пары, которые нацелены на карьеру, успех в области спорта, искусства или политики. Им не подходят дуальные отношения. На работе, в управленческих и деловых взаимодействиях также не всегда эффективны отношения полного дополнения. Здесь более востребовано рабочее напряжение, которое создают другие типы взаимодействий. Кроме того, для дискуссий, мозгового штурма и преодоления экстремальных ситуаций более подходят другие интертипные отношения. Что касается совместной работы дуальных партнеров, то им лучше разделить функции и выполнять деловые задачи в соответствии со спецификой своего социотипа. Приведем исторический факт. Михаил Сперанский более плодотворно работал с Александром I, который имел тождественный с ним социотип, чем с дуалом — Николаем I.

В социоанализе выработаны рекомендации по правильному применению разных видов межтипных отношений. Так, дополняющим партнерам желательно работать поочередно: один работает, другой отдыхает. Еще более эффективный прием: разделение обязанностей — каждый занимается своим делом, своим участком работы, своей функцией. Противоположные функции должны чередоваться. Неправильное использование дуальных взаимодействий приводит к конфликтам.

Теоретический анализ и прикладное применение теории интертипных отношений создали основу для классифицирования различных видов взаимодействий — отношения для работы, отношения личностного роста, отношения переговоров и уступок, отношения симбиоза. Идеализация дуальных отношений

связана с преимуществом симбиотических взаимодействий — взаимовыгодное сосуществование на основе кооперации социотипов с полярными качествами. Учет закономерностей отношений открывает путь для подбора не только представителей определенных социотипов, но и для компоновки диад, триад и квадр с заранее проектируемыми свойствами и конкретной специализацией. Комплектование команд, диад и триад запускает процесс социальной динамики и социального развития коллектива в заданном русле. Как обосновали В. В. Гуленко и С. И. Чурюмов, отношения можно описывать через его интегральный социотип. Использование этой информации в практике управления существенно повышает эффективность персоналогического менеджмента.

«Чем лучше интегрированы типы в диаде, тем труднее отличить их друг от друга. На близкой дистанции очертания типов размываются, а отношения, наоборот, становятся четкими. Люди как бы перенимают энергию друг друга и сливаются в коммуникативное целое. Любые попытки разрушить эту автономную структуру приводят к немалому сопротивлению с ее стороны. Отношения как бы становятся сильнее типов и предписывают им свою модель поведения» [14]. Однако до сих пор не только в психологии, но и в прикладном менеджменте корни любой проблемы ищутся на уровне отдельных людей, а не из сочетаний типов и законов их коммуникативного взаимодействия. До сих пор мало кто знает, что свободную вакансию можно закрыть не только поиском работника определенного типа с заданным персоналогическим профилем, а целенаправленной компоновкой диад и рабочих команд из наличного типологически-личностного потенциала предприятия. Следовательно, получение информации о типологическом составе организации, коллектива и объективных межтипных отношениях, которые складываются между тесно контактирующими сотрудниками, дает возможность практике применить новую интеллектуальную и социальную технологию для повышения производительности и эффективности труда.

Список источников

1. Юнг К. Г. Психологические типы. Москва : Академический проект, 2023. 651 с. (Психологические технологии).
2. Стрельник О. Н. Основы философии : учебник для среднего профессионального образования. Москва : Юрайт, 2025. 265 с. (Профессиональное образование).
3. Букалов А. В. Потенциал личности и загадки человеческих отношений. Москва : Черная белка, 2009. 592 с.
4. Аугустинавичюте А. Социон. Москва : Черная белка, 2008. 192 с.
5. Медведев Н. Н. Психологические очерки. Работы 1985–87 гг. Москва : Черная белка, 2012. 288 с.
6. Соционика для профессионалов. Соционические технологии в педагогике и управлении персоналом / сост. Т. Н. Прокофьева, В. Г. Прокофьев, А. С. Девяткин. Москва : Алмаз, 2008. 323 с.
7. Таланов В. Л. Связь социотипов с телосложением и физиологией человека — Экспериментальное исследование по анкетам (июль 2018 г.) // Sociotoday.narod.ru : сайт. URL: <http://sociotoday.narod.ru/constitut.xlsx>.
8. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. Соционика, социология и проблема реабилитации общественного самосознания пострадавших от Чернобыльской катастрофы // Соционика, ментология и психология личности. 1999. № 3. С. 3–10.
9. Букалов А. В., Карпенко О. Б. Применение соционики в эффективном менеджменте и кадровом консалтинге // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2017. № 3–4. С. 26–34.
10. Sociological Research as a Method of Social Diagnostics / V. N. Antoschkin, R. F. Lukyanova, I. F. Faizullin [at al.] // Eurasian Journal of Analytical Chemistry. 2017. Vol. 12, No. 7b. P. 1–9.
11. Антошкин В. Н. Управление общественным мнением в русле повышения эффективности деятельности правоохранительных органов // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 4 (65). С. 11–20.
12. Гуленко В. В., Тыщенко В. П. Соционика идет в школу. Педагогам, родителям, детям о типах и отношениях. Москва : Черная белка, 2010. 280 с.
13. Гуленко В. В., Мегедь В. В. Совместимость и дуальность // Соционика, ментология и психология личности. 1995. № 1. С. 39–44.
14. Гуленко В. В. Интертипные отношения: правила интегрирования дихотомий // Гуманитарная соционика : официальный сайт. <https://socioniks.net/article/?id=297>.
15. Рисмен Д. Некоторые типы характера и общество // Социологические исследования. 1993. № 5. С. 144–151.

References

1. Jung, K. G. Psychological Types. Moscow: Academicheskyy Proekt; 2023. 651 p. (Psychological Technologies). (In Russ.).
2. Strel'nik, O. N. Fundamentals of Philosophy: a textbook for Secondary Vocational Education. Moscow: Yurait; 2025. 265 p. (Vocational Education). (In Russ.).
3. Bukalov, A. V. Personality Potential and the Riddles of Human Relations. Moscow: Chernaya Belka; 2009. 592 p. (In Russ.).
4. Augustinavichute, A. Socion. Moscow: Chernaya Belka, 2008. 192 p. (In Russ.).
5. Medvedev, N. N. Psychological Essays. Works from 1985–87. Moscow: Chernaya Belka; 2012. 288 p. (In Russ.).
6. Socionics for Professionals. Socionics Technologies in Pedagogy and Personnel Management / compiled by T. N. Prokofieva, V. G. Prokofiev, A. S. Devyatkin. Moscow: Almaz; 2008. 323 p. (In Russ.).
7. Talanov V. L. The Relationship between Sociotypes and Human Body Type and Physiology — An Experimental Study Using Questionnaires (July 2018). Sociotoday.narod.ru: site. (In Russ.). Available from: <http://sociotoday.narod.ru/constitut.xlsx>.
8. Bukalov A. V., Karpenko O. B., Chikirisova G. V. Socionics, Sociology, and the Problem of Rehabilitation of Public Identity of Chernobyl Disaster Victims. *Sotsionika, mentologiya i psikhologiya lichnosti = Socionics, Mentology, and Personality Psychology*. 1999;(3):3–10. (In Russ.).
9. Bukalov A. V., Karpenko O. B. Application of Socionics in Effective Management and HR Consulting. *Menedzhment i kadry: psikhologiya upravleniya, sotsionika i sotsiologiya = Management and Personnel: Management Psychology, Socionics and Sociology*. 2017;(3–4):26–34. (In Russ.).
10. Sociological Research as a Method of Social Diagnostics / V. N. Antoschkin, R. F. Lukyanova, I. F. Faizullin [at al.]. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*. 2017;12(7b):1–9.

11. Antoshkin V. N. Public Opinion Management in the Context of Improving the Efficiency of Law Enforcement Agencies. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta sotsialnykh tekhnologii) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024. No. 4 (65). Pp. 11–20. (In Russ.).
12. Gulenko V. V., Tyshchenko V. P. Socionics Goes to School. For Teachers, Parents, and Children about Types and Relationships. Moscow: Chernaya Belka; 2010. 280 p. (In Russ.).
13. Gulenko V. V., Meged V. V. Compatibility and Duality. *Sotsionika, mentologiya i psikhologiya lichnosti = Socionics, Mentology, and Personality Psychology*. 1995;(1):39–44. (In Russ.).
14. Gulenko V. V. Intertype Relationships: Rules for Integrating Dichotomies. Humanitarian Socionics: official site. (In Russ.). Available from: <https://socioniks.net/article/?id=297>. (In Russ.).
15. Risman D. Some Character Types and Society. *Sotsiologicheskie issledovaniia = Sociological Research*. 1993;(5):144–151. (In Russ.).

Информация об авторе

В. Н. Антошкин — доктор социологических наук, кандидат философских наук, профессор, профессор кафедры прикладной и отраслевой социологии.

Information about the author

V. N. Antoshkin — Doctor of Science (Sociological), Candidate of Philosophy, Professor, Professor of the Department of Applied and Industrial Sociology.

Статья поступила в редакцию 27.10.2025; одобрена после рецензирования 20.11.2025; принята к публикации 22.12.2025.

The article was submitted 27.10.2025; approved after reviewing 20.11.2025; accepted for publication 22.12.2025.