

# ИССЛЕДОВАНИЕ ТИПОВ ЛИЧНОСТИ МОЛОДЕЖИ ПО МЕТОДИКЕ MBTI

## RESEARCH OF PERSONALITY TYPES OF YOUNG PEOPLE USING THE MBTI METHOD

ПОЛУЧЕНО 15.05.2025 ОДОБРЕНО 23.05.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.12.2025 УДК 331.548 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-6-9-12



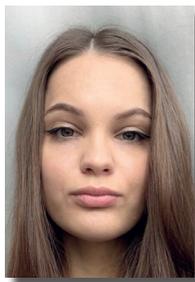
**ЕРЫГИНА А.В.**

*Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и рекламы, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург*

**ERYGINA A.V.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg*

**e-mail:** erygina\_a@mail.ru



**СТАРИЦЫНА М.К.**

*Студентка, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)», г. Санкт-Петербург*

**STARITSYNA M.K.**

*Student, Saint-Petersburg State Institute of Technology, Saint-Petersburg*

**e-mail:** al.molebnow2010@ya.ru

### Аннотация

В статье рассматривается инструмент для определения типа личности по методике Майерс — Бриггс (MBTI — Myers — Briggs Type Indicator). Проведено социально-психологическое исследование молодежи в целях определения соответствия самооценки характеристики личности и выявленных типов личности по тестированию MBTI. Рассмотрена взаимосвязь самооценки респондента по четырем шкалам и выявленного типа личности. По результатам исследования было выявлено, что молодые люди в возрасте 18–19 лет определяют свой тип ошибочно чаще, чем более взрослые респонденты. По шкале J-P (суждение-восприятие) 72,4% респондентов корректно определили свой преобладающий тип, данная шкала рассматривает, какой путь избирает тестируемый — упорядоченность или вариативность. Наиболее распространенным типом в данном исследовании является ESTJ (экстраверт, сенсорик, логик, рационал), им обладают 22 респондента (22,4%).

**Ключевые слова:** типы личности, MBTI, экстраверты и интроверты, личностные характеристики молодежи, методика Майерс — Бриггс, экстраверсия-интроверсия (E-I), ощущение-интуиция (S-N), мышление-чувство (T-F), суждение-восприятие (J-P).

### Abstract

The article discusses a tool for determining personality type using the Myers-Briggs method (MBTI - Myers-Briggs Type Indicator). A socio-psychological study of youth was conducted in order to determine the correspondence of self-assessment of personality characteristics and identified personality types according to MBTI testing. The interrelation of the respondent's self-assessment on four scales and the identified personality type is considered. According to the results of the study, it was revealed that young people aged 18–19 years determine their type by mistake more often than older respondents. On the J-P (judgment-perception) scale, 72.4% of respondents correctly identified their predominant type, this scale considers which path the test taker chooses – orderliness or variability. The most common type in this study is ESTJ (extrovert, sensory, logical, rational), 22 respondents (22.4%) have it.

**Keywords:** personality types, MBTI, extroverts and introverts, personality characteristics of youth, Myers — Briggs methodology, extraversion-introversion (E-I), sensation-intuition (S-N), thinking-feeling (T-F), judging-perception (J-P).

В середине XX в. Изабель Бриггс Майерс и её мать Кэтрин Бриггс разработали типологию личности, которая делит общество на 16 типов — индикатор типов Майерс — Бриггс (MBTI: Myers — Briggs Type Indicator). В ходе тестирования исследуемый в каждом вопросе выбирает одно утверждение из двух. Основная цель теста — выявить психологические особенности мировосприятия, того, как человек принимает решения. Типология имеет четыре противоположные шкалы: экстраверсия-интроверсия (E-I), ощущение-интуиция (S-N), мышление-чувство (T-F), суждение-восприятие (J-P), отражая всевозможные комбинации по четырем категориям выделяются 16 типов (рис. 1) [4].

		Thinking		Feeling	
		Judging	Perceiving	Judging	Perceiving
Extraversion	Sense	ESTJ	ESTP	ESFJ	ESFP
	iNtuition	ENTJ	ENTP	ENFJ	ENFP
Introversion	Sense	ISTJ	ISTP	ISFJ	ISFP
	iNtuition	INTJ	INTP	INFJ	INFP

Рис. 1. Схематическое отображение четырех шкал MBTI

Методология Майерс — Бриггс позволяет выявлять комбинации личностных факторов, указывающих на предра-

сполуженность человека к определенным видам деятельности [8]. Личностные характеристики имеют большое влияние на формирование жизни человека, так как влияют на карьеру, личные взаимоотношения, выбор стратегий поведения и многое другое. Тест позволяет определить соционический тип личности каждого сотрудника, понять его индивидуальные особенности, предпочтения в коммуникации и способы принятия решений [5]. Безусловно, в различных ситуациях у человека могут проявляться различные черты, данный тест рассматривает преобладающую характеристику и отражает личность в рассматриваемых методологией ситуация. Управление человеческими ресурсами выступает своеобразным бизнес-партнером, позволяющим менеджменту предприятий и организаций приспособиться к новым технологиям управления [1]. Для эффективного управления персоналом можно применять диагностику по методологии Майерс — Бриггс, так как тест позволяет оценить сотрудника по четырем характеристикам.

Актуальность данного исследования отражается в изменении структуры рынка труда в связи с приходом молодежи. Используя знания о типах личности, специалисты по управлению персоналом и руководители могут определять эффективные способы взаимодействия с молодыми специалистами. Целью данной работы является изучение типов личности молодежи среди студентов и выпускников высших учебных заведений и колледжей.

Для изучения типов личности молодежи было проведено выборочное тестирование. В онлайн-анкетировании приняло участие 76 человек (из них 49 девушек (64%), 27 парней (36%)), из различных высших учебных заведений Санкт-Петербурга (61 человек, 80%) и других городов (11 человек, 14%), а также колледжей (4 человека, 5%). Больше количество респондентов обучаются в СПбГТИ (ТУ) — 25%, 12% — ПГУПС, 4% — ГУАП и 3% — ИТМО. Всего участвовали студенты и выпускники 38 различных учебных заведений. Среди респондентов 44 человека (57,9%) гуманитарных направлений (экономическое, педагогическое, управление персоналом и др.), 19 человек (25%) — техническое направление (инженеры, IT-специалисты и другие), 8 человек (10,5%) — естественно-научного направления (агрономическое, гидрометеорология, медицина) и 5 человек (6,6%) творческого направления (музыканты, актеры и художники). Возрастной состав респондентов составляет 36,8% в возрасте 21 года, 21,1% в возрасте 20 лет, 11,8% группа в возрасте 18–19 лет, по 10,5% составляют группы 23–25 и 26–28 лет, 9,2% — в возрасте 22 лет.

Некоторые респонденты (22 человека, 28%) в ходе тестирования набрали равное количество баллов по одной из четырех характеристик (шкал), в связи с чем им определяется два подходящих типа личности (например, респондент по шкале I-E набрал равное количество баллов — ему подходит тип *ESTJ* и *ISTJ*), поэтому для рассмотрения данных суммируем результаты. В табл. 1 представлены сводные результаты тестирования.

Таблица 1

Результаты тестирования по типам личности

Тип личности	Количество респондентов, человек	Респонденты с двойным типом, человек	Суммарно, человек	Удельный вес, %
<i>ISTJ</i>	11	3	14	14,3
<i>ISFJ</i>	3	1	4	4,1
<i>INFJ</i>	3	1	4	4,1
<i>INTJ</i>	7	1	8	8,2
<i>ISTP</i>	—	—	0	0,0

Тип личности	Количество респондентов, человек	Респонденты с двойным типом, человек	Суммарно, человек	Удельный вес, %
<i>ISFP</i>	—	—	0	0,0
<i>INFP</i>	1	—	1	1,0
<i>INTP</i>	3	—	3	3,1
<i>ESTP</i>	4	—	4	4,1
<i>ESFP</i>	2	—	2	2,0
<i>ENFP</i>	4	1	5	5,1
<i>ENTP</i>	3	3	6	6,1
<i>ESTJ</i>	15	7	22	22,4
<i>ESFJ</i>	6	2	8	8,2
Итого	76	22	98	—

Наиболее распространенным типом является *ESTJ* (экстраверт, сенсорик, логик, рационал), им обладают 22 респондента (22,4%). Далее типом *ISTJ* (интроверт, сенсорик, логик, рационал) обладают 14 человек (14,3%). Данные типы личности часто встречались у респондентов с двойным результатом. В данном исследовании типы *ISTP* (интроверт, сенсорик, логик, иррационал) и *ISFP* (интроверт, сенсорик, этик, иррационал) не встретились ни у одного респондента. Наименее распространенным является *ESFP* (экстраверт, сенсорик, этик, иррационал).

Представим распределение типов личности респондентов по четырем шкалам *MBTI* (рис. 2).

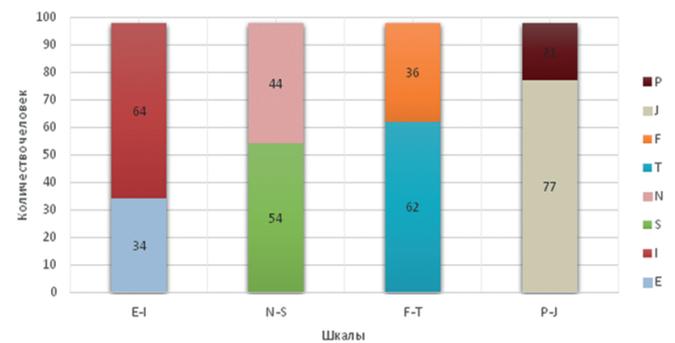


Рис. 2. Распределение респондентов по шкалам *MBTI*

Среди всех респондентов 65% проявляли экстраверсию «E» (соответственно 35% — интроверсию «I»), 54% опираются на ощущения «S» (44% на интуицию «N»), 63% руководствуются мышлением «T» (37% чувствами «F»), представление происходит из суждений «J» у 79% респондентов (21% через восприятие «P»). Эти факты отражаются в том, что самый распространенный тип среди респондентов, как указывалось ранее согласно табл. 1 — *ESTJ*.

Перед тестированием респондентам было предложено выбрать, кем они себя считают в соответствии со шкалами *MBTI*. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Соответствие самооценки респондента с полученным результатом

	Самооценка		Фактически		Соответствие			
	Человек	Уд. вес, %	Человек	Уд. вес, %	Человек	Уд. вес, %	Человек	Уд. вес, %
I+E	50	65,8	2	2,6	23	30,3	53	69,7
I	13	17,1	28	36,8				

Окончание табл. 2

	Самооценка		Фактически		Соответствие			
	Чело- век	Уд. вес, %						
E	13	17,1	46	60,5				
S	38	50,0	40	52,6	48	63,2	28	36,8
N	38	50,0	36	47,4				
T	39	51,3	46	60,5	53	69,7	23	30,3
F	37	48,7	30	39,5				
J	43	56,6	58	76,3	55	72,4	21	27,6
P	33	43,4	18	23,7				

По первой шкале *E-I* (экстраверсия-интроверсия) было предложено выбрать, кем себя считает респондент: экстравертом, интровертом или амбивертом. Только 30% корректно определили свой тип. Амбивертом себя считали 66%, по 13% экстравертом и интровертами. По факту амбивертами являются 3%, экстравертами 61% и интровертами 37%. Данные результаты отражают ошибочное мнение респондентов о своем типе по шкале *E-I*. Причем большинство находит в себе признаки интроверсии, поэтому процент амбивертов, по личному мнению, составляет 66%, хотя по большей части они являются экстравертами. Безусловно, в каждом присутствуют оба качества, однако при распределении работы, формировании команды необходимо учитывать склонность к тому или иному типу [7; 9; 10].

По шкале *S-N* (ощущения-интуиция) 63% корректно определили свой тип. Данная шкала отражает, какой тип восприятия преобладает — ощущения или интуиция. По шкале *T-F* (мышление-чувства) почти 70% респондентов правильно определили свой тип. Данная шкала рассматривает, чем руководствуется — переживаниями или умозаключениями. По шкале *J-P* (суждение-восприятие) 72,4% определили свой преобладающий тип. Данная шкала рассматривает, какой путь нравится больше — упорядоченность или вариативность. В табл. 3 представлены соотношения корректности определения типов личности по возрастным группам.

Таблица 3

Самоопределение типа личности по возрастным группам

Возрастная группа, лет	Количество респондентов, человек	Корректно определенные типы	Некорректно определенные типы
18–19	9	36,1	63,9
20	16	50,0	50,0
21	28	55,4	44,6
22–29	23	53,3	46,7

Анализируя данные табл. 3, видно, что респонденты в возрасте 18–19 лет наименее корректны в самоопределении (36%). В возрасте от 20 лет корректность повышается до 50–55%. Следовательно, чем старше человек, тем точнее он определяет свою характеристику.

Исходя из анализа самооценки респондентов и полученных результатов в соответствии с тестированием по методике Майерс — Бриггс, наблюдаются сложности в определении типа по экстраверсии и интроверсии, другие шкалы соответствуют результатам — порядка 60–70% корректно самоопределили свою психологическую характеристику. Однако около 20–30 человек некорректно определили свой тип по трем шкалам (по шкале *E-I* 53 человека).

Итак, тестирование *MBTI* позволяет определить психологические аспекты поведения человека. Данный тест показывает, какие пути чаще выбирает человек и чем руководствуется при принятии решений. Данную информацию можно использовать при приеме на работу, отборе кандидатов, формировании команды, улучшении стратегии управления персоналом [6]. Эффективная работа кадровой политики организации осуществляется за счет формирования команды и продвижения специалистов на уровень ключевых сотрудников посредством построения максимально эффективной системы управления персоналом, которая включает подбор, обучение, развитие и мотивацию сотрудников [2]. Использование психологических тестов в деятельности управления персоналом является неотъемлемым инструментом в современных организациях. Методология Майерс — Бриггс позволит оценить молодых кандидатов или сотрудников [3], с целью формирования высокоэффективной команды, так как около 35% респондентов ошибочно определяли свой тип. Однако чем старше тестируемый, тем более корректно происходит самоопределение типа, поэтому применение данного теста в управлении персоналом наиболее оптимально для молодых специалистов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ашурбеков Р.А. Тенденции и проблемы развития человеческих ресурсов: экосистема кадрового подхода [Текст] / Р.А. Ашурбеков, Я.В. Черникова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 4. — С. 18–20.
2. Воронин В.Н. Кадровая политика как основной инструмент развития персонала [Текст] / В.Н. Воронин, М.В. Ионцева, Л.Ю. Шураева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 3. — С. 5–12.
3. Давиденко Е.А. Как управлять проблемными сотрудниками [Текст] / Е.А. Давиденко, А.В. Ерыгина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — Т. 13. — № 1. — С. 82–88.
4. Даниловский В.М. Прогнозирование личностных характеристик *MBTI* с использованием рекуррентной нейронной сети LSTM и текстовых данных социальных сетей [Текст] / В.М. Даниловский, Л. Самойлова // Вестник науки. — 2024. — № 6. — С. 1176–1183.
5. Емельянов Б.Б. Соционические исследования как инструмент управления персоналом организации [Текст] / Б.Б. Емельянов, С.Н. Яшин // Прогрессивная экономика. — 2024. — № 1. — С. 20–31.
6. Ерыгина А.В. Востребованность сотрудников T-shaped типа в современном мире [Текст] / А.В. Ерыгина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10. — № 4. — С. 70–75.
7. Копырина М.А. Особенности обучения взрослого персонала и поколения Y [Текст] / М.А. Копырина, А.В. Ерыгина // В сборнике: Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы. Сборник научных трудов национальной научно-практической конференции. — Новосибирск, 2024. — С. 196–208.
8. Крутько И.С. Взаимосвязь успешности обучения с когнитивными и личностными компонентами студентов превентологов: психологический аспект [Текст] / И.С. Крутько, Н.В. Попова, З.В. Сенук, А.В. Пономарев // Профессиональное образование и рынок труда. — 2023. — № 1. — С. 107–122.

9. Миронов И.П. Профориентационная работа в вузе — составляющая процесса самопознания личности первокурсников в новых социально-экономических условиях [Текст] / И.П. Миронов, Т.А. Белозерова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. — 2020. — № 2. — С. 8–22. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proforientatsionnaya-rabota-v-vuze-sostavlyayuschaya-protssesa-samopoznaniya-lichnosti-pervokursnikov-v-novyh-sotsialno>
10. Мугбилова Е.Т. Преобладающий тип личности среди подростков [Текст] / Е.Т. Мугбилова, А.А. Власов // Юный ученый. — 2022. — № 4. — С. 55–57. — URL: <https://moluch.ru/young/archive/56/2841>

## REFERENCES

1. Ashurbekov R.A. Tendentsii i problemy razvitiya chelovecheskikh resursov: ekosistema kadrovogo podkhoda / Ashurbekov R.A., Chernikova YA.V. // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2023, no. 4, pp. 18–20.
2. Voronin V.N. Kadrovaya politika kak osnovnoj instrument razvitiya personala [Tekst] / Voronin V.N., Iontseva M.V., SHuraeva L.YU. // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2023, no. 3, pp. 5–12.
3. Davidenko E.A., Erygina A.V. Kak upravlyat' problemnymi sotrudnikami // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2024, vol. 13, no. 1, pp. 82–88.
4. Danilovskij V.M. Prognozirovaniye lichnostnykh kharakteristik MBTI s ispol'zovaniem rekurrentnoj nejronnoj seti LSTM i tekstovykh dannyx sotsial'nykh setej / Danilovskij V.M., Samojlova L. // Vestnik nauki. 2024, no. 6, pp. 1176–1183.
5. Emel'yanov B.B. Sotsionicheskie issledovaniya kak instrument upravleniya personalom organizatsii / Emel'yanov B.B., Yashin S.N. // Progressivnaya ekonomika. 2024, no. 1, pp. 20–31.
6. Erygina A.V. Vostrebovanost' sotrudnikov T-shaped tipa v sovremennom mire // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2021, vol. 10, no. 4, pp. 70–75.
7. Kopyrina M.A., Erygina A.V. Osobennosti obucheniya vzroslogo personala i pokoleniya Y // V sbornike: Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya, praktika, perspektivy. Sbornik nauchnykh trudov natsional'noj nauchno-prakticheskoy konferentsii. Novosibirsk, 2024, pp. 196–208.
8. Krut'ko I.S. Vzaimosvyaz' uspehnosti obucheniya s kognitivnymi i lichnostnymi komponentami studentov preventologov: psikhologicheskij aspekt / Krut'ko I.S., Popova N.V., Senuk Z.V., Ponomarev A.V. // Professional'noe obrazovanie i rynek truda. 2023, no. 1, pp. 107–122.
9. Mironov I.P., Belozerova T.A. Proforientatsionnaya rabota v vuze — sostavlyayushchaya protssesa samopoznaniya lichnosti pervokursnikov v novykh sotsial'no-ekonomicheskikh usloviyakh // Vestnik PNIPIU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki. 2020, no. 2, pp. 8–22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proforientatsionnaya-rabota-v-vuze-sostavlyayuschaya-protssesa-samopoznaniya-lichnosti-pervokursnikov-v-novyh-sotsialno>
10. Mugbilova E.T. Preobladayushchij tip lichnosti sredi podrostkov / E.T. Mugbilova, A.A. Vlasov // YUnyj uchenyj. 2022, no. 4, pp. 55–57. URL: <https://moluch.ru/young/archive/56/2841>

Скакун Л.

## КАК УПРАВЛЯТЬ ДРУГИМИ, НЕ РАЗРУШАЯ СЕБЯ. ПРАВИЛА ВЫЖИВАНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

СПб.: Питер, 2026.

*Книга-поддержка, рассматривающая за ролью руководителя живого человека, который испытывает тревогу, страхи, неуверенность, одиночество, груз ответственности, желание все успеть и не развалиться. Как быть руководителем и не потерять себя?*

*Книга Ланы Скакун отвечает на этот вопрос и дает конкретные инструменты, которые помогут развивать команду без гиперконтроля, выстроить лидерскую позицию на доверии, предотвратить выгорание и сохранить эффективность, сохранять устойчивость в стрессовых ситуациях.*

*Лана Скакун — бизнес-тренер, карьерный консультант, модератор стратегических сессий и коуч. Эксперт в области коммуникаций, командного взаимодействия и развития управленческих компетенций. Более 20 лет работает с лидерами, управленческими командами и специалистами, строящими карьеру в крупных компаниях. Автор книг о soft skills и создатель авторских программ по развитию лидерства нового типа.*

