

АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИЙ ПСИХОТИПОВ ЛИЧНОСТИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА КОНФЛИКТЫ

**Трифорова К.В., студентка 4 курса факультета управления
Научный руководитель – Иванова Т.Ю.,
доктор экономических наук, профессор
Ульяновский Государственный Университет**

***Ключевые слова:** конфликты, психологические типологии личности, темперамент, акцентуации характера.*

В данной статье рассмотрены сущность, виды конфликтов и способы управления ими, определены причины возникновения конфликтов, проанализированы наиболее распространённые классификации психологических типологий личности и предложены краткие рекомендации по разрешению конфликтов для некоторых типов личностей.

Что же такое конфликт? В современном мире данное понятие имеет множество значений и толкований. Понятие «конфликт» происходит от латинского «*conflictus*» - столкновение и характеризуется как «процесс формирования и разрешения противоречивости целей, отношений, деятельности людей и всего общества, который обусловлен субъективными и объективными причинами» [1].

Выдвигались различные точки зрения относительно данного понятия, и все они базировались на том, что в основе конфликта лежит определённое противоречие, возникшее по причине несовместимых интересов, противоположных взглядов и мотивов личностей в процессе их совместной деятельности.

Безусловно, конфликты являются неотъемлемой частью человеческих взаимоотношений. Исключением не являются конфликты, возникающие в организациях и между организациями, а именно организационные конфликты.

Данные конфликты способны приобретать различные формы, однако, какой бы ни была природа организационных конфликтов, руководители и топ

- менеджеры организаций должны обладать необходимыми навыками и компетенциями по их изучению, пониманию и управлению ими.

Во многих случаях конфликт выполняет функциональную (позитивную) роль, когда возникновение конфликта приводит к более эффективной реализации организацией намеченных планов, программ и стратегий.

Дисфункциональная (негативная) роль конфликта препятствует функциональной деятельности организации, приводит к значительному снижению качества управленческих решений, мешает удовлетворению потребностей отдельных субъектов, реализации целей сотрудников и организации в целом.

Немаловажным фактом является знание не только сущности конфликтов, но и их видов. В частности, выделяют внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповые конфликты [2].

Наличие в современном мире данных видов конфликтов требует также и выбор оптимальных способов управления ими. Их можно подразделить на две составляющие: структурные (косвенные) и психологические (прямые) методы [3].

Структурные методы включают в себя чёткую формулировку требований к работе, использование механизмов координации и интеграции, установление общих целей, задач и системы поощрений для работников за достигнутые им цели и т.д.

Психологические методы разрешения конфликтов предполагают избегание конфликта, поиск компромисса, приспособление, предложение сотрудничества, вступление в противоборство.

Следует также отметить, что каждый конфликт имеет собственные причины возникновения, самыми распространёнными из которых являются неудовлетворительные коммуникации, взаимозависимость задач, разногласия в целях, мотивах, интересах и представлениях, а также ограниченность разделяемых между участниками ресурсов [4]. Наряду с данными причинами, можно выделить ещё одну причину возникновения большинства конфликтов в организации, а именно различия в психологических особенностях людей, проявляющихся в столкновении их мотивов, установок, потребностей и поведения в процессе сотрудничества, общения либо же осуществления

совместной трудовой деятельности. В данной ситуации можно говорить о психологической несовместимости людей, о различии их психологических типов.

Психологическая типология (психотип) – это система индивидуальных установок и поведенческих стереотипов, которая образована с целью объяснения разницы между людьми [5].

Психотипом также является модель поведенческой структуры личности и её взаимодействия с окружающей средой. Данная модель основывается на индивидуально-типологических особенностях человека [6].

История знает множество попыток типологизировать и описать индивидуальные психологические особенности людей. Общеизвестные психотипы личности выявил и описал швейцарский психолог и психотерапевт К. Г. Юнг [7].

Впоследствии концепция К. Юнга была развита Кэтрин Бриггс и Изабель Майерс, в результате чего возникла знаменитая типология Майерс-Бриггс, широко распространившаяся в странах США и Западной Европы [8]. В соответствии с данной методикой, всего было выделено шестнадцать психотипов: Стратег (INTJ); Учёный (INTP); Командир (ENTJ); Полемист (ENTP); Активист (INFJ); Посредник (INFP); Тренер (ENFJ); Борец (ENFP); Администратор (ISTJ); Защитник (ISFJ); Менеджер (ESTJ); Консул (ESFJ); Virtuоз (ISTP); Артист (ISFP); Делец (ESTP); Развлекатель (ESFP).

Не менее распространённая и дошедшая до нас античная типология связана с именем греческого врача и философа Гиппократ (6 в. до н.э.), который подразделил людей на 4 группы по типу темперамента: холерики, флегматики, сангвиники и меланхолики [9].

Темперамент (от лат. *temperamentum*) – закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности, характеризующих различные стороны динамики психической деятельности. Свойства темперамента, данные человеку с рождения, а именно ритм психических процессов, индивидуальный темп, интенсивность и т.д., могут быть связаны с другими психологическими условиями, например, мотивами деятельности, настроением, и, что не менее важно, с уровнем вовлечённости в конфликты [10].

В повседневной жизни, при взаимодействии людей огромное значение имеет знание их индивидуальных черт характера. Под характером обычно подразумевается набор индивидуальных качеств человека, образующихся и выражающихся в деятельности и общении, обуславливающий характерные для него способы поведения [11].

Под акцентуацией понимается наличие ярких черт и устойчивых проявлений личности, когда личностные особенности определяют весь стиль поведения человека, и при этом возникают особые коммуникативные сложности [12].

Впервые наиболее распространённую и подробную классификацию психотипов личности по акцентуациям характера представил немецкий невролог К. Леонгард, который выделил следующие 12 типов личностей: демонстративный (истероидный) тип; педантический тип; застревающий (параноический) тип; возбудимый тип; дистимический тип; гипертимистический тип; эмотивный тип; тревожный тип; интровертированный тип; экстравертированный тип; циклотимический; экзальтированный [13].

Определение психологических особенностей будет способствовать проникновению в суть возникающих проблем, поможет найти индивидуальный подход к каждому человеку, и на основе этого можно будет избежать различного рода недопониманий, споров и, в целом, конфликтов, а также применить соответствующие способы с целью благоприятного разрешения конфликтных ситуаций.

Необходимо помнить, что ввиду различий между людьми конфликтные ситуации в реалиях современных организаций будут неизбежны, поэтому им необходимо научиться приходить к оптимальному решению, которое будет устраивать все стороны. Исходя из этого, для оптимального разрешения конфликтов необходимо иметь навыки грамотного сотрудничества, для установления которого было предложено несколько кратких рекомендаций, среди которых немаловажное значение имеет метод принципиальных переговоров.

Экстравертам необходимо научиться выслушивать точку зрения остальных; интровертам необходимо научиться выражать собственное мнение; сенсорным людям необходимо научиться обращать внимание на

сопутствующие обстоятельства, а не придавать особое значение одним лишь фактам; интуитивным людям не стоит избегать возникающих проблем; мыслительным людям необходимо научиться хотя бы немного искренне выражать свои эмоции; чувствующим людям необходимо научиться быть более прямолинейными; решающим людям необходимо понимать, что они не всегда правы, как бы это ни было трудно, если они хотят, чтобы конфликт когда-нибудь разрешился; воспринимающим людям необходимо научиться занимать чёткую позицию и отстаивать её.

Данные рекомендации помогут установить благоприятную обстановку в группе, снизят социально-психологическое напряжение при осуществлении совместной деятельности, что в результате приведёт к уменьшению организационных конфликтов и эффективной работе всей деятельности организации.

Библиографический список:

1. Шарков Ф.И. Общая конфликтология: Учебник для бакалавров / Шарков Ф.И., Сперанский В.И.; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф.И. Шаркова. - 2-е изд., стер. - М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 236 с.
2. Чернова Г.Р. Конфликтология / Чернова Г.Р., Сергеева М.В., Беляева А.А. - М: Юрайт, 2019. – 204 с.
3. Агафонова М.С. Исследование и оценка методов управления конфликтами на предприятии / Агафонова М.С., Сухарева К.Ю. // Концепт. - 2018. - №9. - с.1-7
4. Шарков Ф.И. Общая конфликтология: Учебник для бакалавров / Шарков Ф.И., Сперанский В.И.; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф.И. Шаркова. - 2-е изд., стер. - М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 236 с.
5. Психологические типологии [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. - Режим доступа: <https://ru.m.wikipedia.org>
6. Психологические типы личности человека [Электронный ресурс]: Психологическое общество «PSYERA». – Режим доступа: <https://psyera.ru>
7. Мазаева М.Р. Роли, занимаемые людьми в организациях и типы сотрудников/Мазаева М.Р., Луферова А.Д. // Инновационная наука. - 2017. - №2. - с.1-3

8. Мазаева М.Р. Роли, занимаемые людьми в организациях и типы сотрудников / Мазаева М.Р., Луферова А.Д. // Инновационная наука. - 2017.- №2. - с.1-3

9. Кривцова М.Е. Темперамент личности и его свойства / Кривцова М.Е., Авраменко А.В., Клименко А.А. // Уникальные исследования XXI века. - 2015. - с.105-111

10. Кривцова М.Е. Темперамент личности и его свойства/Кривцова М.Е., Авраменко А.В., Клименко А.А. // Уникальные исследования XXI века. - 2015. - с.105-111

11. Евлоева М.А. Особенности человеческого характера/Евлоева М.А. // Научные исследования. - 2018. - с.1-2

12. Кускеева М.О. Акцентуация характера / Кускеева М.О. // Евразийский научный журнал. - 2017. - с.178-179

13. Маскина М.С. Выявление и учёт акцентуаций при подготовке сотрудников УИС / Маскина М.С. // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. - 2018. - с.1-9

ANALYSIS OF PERSONALITY PSYCHOTYPES CLASSIFICATIONS AND THEIR INFLUENCE ON CONFLICTS

Trifonova K. V.

Key words: *conflicts, psychological typology of personality, temperament, character accentuation.*

This article examines the essence, types of conflicts and methods of managing them, identifies the causes of conflicts, analyzes the most common classifications of psychological typologies of personality and offers brief recommendations for resolving conflicts for certain types of individuals.