

psychologists of great corporations underline that “generator of ideas”, “opponent” and “erudite person” are needed for harmonious team work” [1].

Minimization of conflict situation number can be reached by following next instructions:

to reckon with opinion of people around you. You can have opposite opinion, can agree or disagree with proposed ideas and propositions, but you must hear out and try to understand each of team members irrespective of your will or mood;

to be friendly with your colleagues. One mustn't be friends with all of team members. It is preferably to be on neutral friendly and respectful terms.

to be itself. One have to play the role, to which he is disposed, don't try to seem better or worse than he is.

not to take upon oneself somebody else's work, to be able to refuse, if it is necessary.

### References

1. **Марковская И.М.** Основы социально-психологических знаний: Учебное пособие. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2001. — 64 с.

2. **Бобылева В.** Как строить отношения с коллегами? // Журнал «Школа жизни». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-13244/>.

3. Агрессия в рабочем коллективе // Корпоративная культура. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.c-culture.ru/news/co/1063/>.

4. **Кавун І.В.** Социально-психологические аспекты девиации в трудовом коллективе // Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkpi/Soc/2009\\_4/Kavun.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkpi/Soc/2009_4/Kavun.pdf).

5. Технология бесконфликтного общения для менеджеров // Портал дистанционного консультирования малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.dist-cons.ru/modules/Art/section2.html>.

ЗАЙЦЕВА С.А., ст. гр. Ф-71

Науч. руков.: Зайцев А.В., к.э.н., доц.

Сумской государственной университет,

г. Сумы

### АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ В КОМАНДЕ

*Изучена психологическая совместимость людей на основе типологии личности Майерс-Бриггс.*

**Актуальность.** На сегодняшний день все больше внимания уделяется именно «человеческому фактору» в менеджменте. Актуальной есть проблема взаимодействия между собой сотрудников. Качество выполнения заданий и организационных задач зависит от взаимоотношений людей в коллективе, микроклимата, и психологической совместимости.

**Цель исследования:** определить, с помощью типологий личности, каким образом они воспринимают окружение, как именно строят свои взаимоотношения с другими и, что особенно важно, какие типы личности психологически совместимы.

**Основная часть.** Успех любого предприятия зависит от умелых действий управляющего субъекта, т.е. лица, которое стоит во главе организации и направляет деятельность исполнителей.

Функции руководителя.

Все функции, присущие руководителю, можно разделить на две основные группы: производственные и социально-психологические.

Первая группа функций непосредственно касается достижения стоящих перед

организацией целей — управление трудовой деятельностью. Эти функции обеспечивают выполнение специально-профессиональных задач и могут быть обозначены как производственные. Сюда можно отнести текущее и долгосрочное планирование, организацию, координацию и регулирование, контроль, стимулирование.

В работе основное внимание уделено именно социально-психологическим функциям. Руководитель работает непосредственно с людьми и хорошо знает, что «человеческий фактор» способен оказать существенное влияние на продуктивность организации. Так, повышению эффективности деятельности организации способствует оптимизация социально-психологического климата в коллективе, повышение его сплоченности, профилактика и снижение текучести кадров, решение вопросов личностного и профессионального роста сотрудников.

В данной работе особое внимание будет уделено вопросам психологической совместимости в команде, коллективе.

Анализ методов оценки психологической совместимости.

Психологическая совместимость — характеристика длительного взаимодействия между двумя и более индивидами, при котором проявления свойственных данным индивидам устойчивых черт характера не приводят к длительным и неразрешимым без внешнего вмешательства противоречиям.

Это понятие широко используется в различных областях деятельности человека, психологической, социологической и педагогической литературе. Но на сегодняшний день еще не сформировано общей концепции, единой теории психологической совместимости. Тем не менее, исследования в этом направлении ведутся.

Наиболее известными методами для оценки психологической совместимости являются следующие:

- 1) Социометрия — прямой опрос для выявления межличностных отношений в группе.
- 2) Группа методов оценки совместимости на основе совпадения целей и средств их достижения, мотивов поведения и уровня развития личности.
- 3) Соционика определяет вариант взаимодействия личностей в зависимости от их психологических типов

Выбор метода для оценки психологической совместимости зависит от возможностей исследователя.

Психологические рекомендации по выработке психологической совместимости в команде можно строить на основе различных типологий, как уже говорилось выше. Под психологической типологией понимают классификацию людей по типам, на основании качественных различий, с точки зрения одной из психологических теорий.

В этой работе подробно рассматривается типология личности Майерс-Бриггс, которая разработана на основе работы «Психологические типы» швейцарского психиатра Карла Густава Юнга. Там описаны четыре главных способа восприятия человеком информации: с помощью логики, эмоций, ощущений и интуиции. Это вполне равноправные системы познания мира, каждая из которых в определенных обстоятельствах имеет свои преимущества. Любому человеку присущи одновременно все четыре системы, но развиты они в разной степени. Господствующая система определяет и тип мышления.

Индикатор типов Майерс-Бриггс предназначен для определения одного из 16 типов личности (он не является измерителем способностей и навыков, он дает представление только о психологических характеристиках). Индикатор типов включает в себя 8 шкал, объединенных попарно:

1. Шкала E–I — ориентация сознания: E (Extraversion, экстраверсия) — ориентация сознания наружу, на объекты, I (Introversion, интроверсия) — ориентация сознания внутрь, на субъекта;
2. Шкала S–N — способ ориентировки в ситуации: S (Sensing, ощущение) — ориентировка на конкретную информацию, N (iNtuition, интуиция) — ориентировка на

обобщённую информацию;

3. Шкала Т–F — основа принятия решений: Т (Thinking, мышление) — рациональное взвешивание альтернатив; F (Feeling, чувство) — принятие решений на эмоциональной основе;

4. Шкала J–P — способ подготовки решений: J (Judging, суждение) — предпочтение планировать и заранее упорядочивать информацию, P (Perceiving, восприятие) — предпочтение действовать без детальной предварительной подготовки, больше ориентируясь по обстоятельствам.

Сочетание шкал дает обозначение одного из 16 типов, например: ENTP, ISFJ и т. д. (см. рис. 1)

		Сенсорики		Интуиты	
		Логики	Этики	Этики	Логики
Интроверты	Рационалы	<b>ISTJ</b>	<b>ISFJ</b>	<b>INFJ</b>	<b>INTJ</b>
	Иррационалы	<b>ISTP</b>	<b>ISFP</b>	<b>INFP</b>	<b>INTP</b>
Экстраверты	Иррационалы	<b>ESTP</b>	<b>ESFP</b>	<b>ENFP</b>	<b>ENTP</b>
	Рационалы	<b>ESTJ</b>	<b>ESFJ</b>	<b>ENFJ</b>	<b>ENTJ</b>

Рис. 1. 16 типов личности.

Рассматривая психологическую совместимость личностей на основе данной типологии, а именно типы взаимодействия, взаимоотношения типов между собой, можно организовать (см. табл. 1).

Таблица 1

Типы взаимоотношений личностей между собой

Тип	INTP	ISFJ	ESFP	INTJ	ENFJ	ISTP	ESTJ	INFJ	ENTJ	ISFP	ESFJ	INTP	ESTP	INFP	ENFP	ISTJ
INTP	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	<b>Б</b>	<b>З</b>	у	v	Сц	Пр	Пк	Я	С	К	х	w	Р	П
ISFJ	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	<b>З</b>	<b>Б</b>	v	у	пр	Сц	Я	Пк	К	С	w	х	П	р
ESFP	<b>Б</b>	<b>З</b>	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	Р	П	х	w	С	К	Пк	Я	Сц	пр	у	v
INTJ	<b>З</b>	<b>Б</b>	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	П	Р	w	х	К	С	Я	Пк	пр	Сц	v	у
ENFJ	х	w	р	п	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	<b>Б</b>	<b>З</b>	Сц	пр	у	v	С	К	Пр	Я
ISTP	w	х	п	р	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	<b>З</b>	<b>Б</b>	Пр	Сц	v	у	К	С	Я	Пк
ESTJ	Сц	пр	у	v	<b>Б</b>	<b>З</b>	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	х	w	Р	П	Пк	Я	С	К
INFJ	пр	сц	v	У	<b>З</b>	<b>Б</b>	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	w	х	П	Р	Я	Пк	К	С
ENTJ	Пк	Я	С	К	Сц	Пр	у	v	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	<b>Б</b>	<b>З</b>	Р	П	х	w
ISFP	Я	Пк	К	С	пр	Сц	v	у	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	<b>З</b>	<b>Б</b>	П	Р	w	х
ESFJ	С	К	Пк	Я	х	w	Р	П	<b>Б</b>	<b>З</b>	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	у	v	Сц	Пр
INTP	К	С	Я	Пк	w	х	П	Р	<b>З</b>	<b>Б</b>	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	v	у	Пр	Сц
ESTP	у	v	Сц	пр	С	К	Пк	Я	Р	П	х	w	<b>Дк</b>	<b>Д</b>	<b>Б</b>	<b>З</b>
INFP	v	у	пр	Сц	К	с	я	Пк	П	Р	w	х	<b>Д</b>	<b>Дк</b>	<b>З</b>	<b>Б</b>
ENFP	Р	П	х	w	Пк	Я	С	К	у	v	Сц	Пр	<b>Б</b>	<b>З</b>	<b>Дк</b>	<b>Д</b>
ISTJ	П	Р	w	х	Я	Пк	К	С	v	у	Пр	Сц	<b>З</b>	<b>Б</b>	<b>Д</b>	<b>Дк</b>

Примечание: Условные обозначения: Д — "Друг", П — "Пряатель", К — "Клиент", пр — "Прохожий", Я — "Язва", З — "Зеркало", Дк — "Двойник", С — "Сосед", Р — "Родственник", Пк — "Попутчик", Сц — "Сослуживец", Б — "Болезьщик", х-у — "Передачик-приемник", w-v — "Контролер-безбилетник".

Рассмотрим типы взаимоотношений.

**Друг (Д).** — дополняющий тип психики. Партнеры с дополняющим типом психики автоматически берут на себя ответственность за два аспекта деятельности -

один, допустим, за интуицию и логику, а другой - за ощущения и эмоции. Они действуют слаженно и тем самым помогают друг другу.

*Прияель (П).* Такие люди легко входят в контакт друг с другом, однако сотрудничать им трудновато. Активность одного наталкивается на самостоятельность (которая в такой ситуации похожа на обыкновенный эгоизм) другого.

*Клиент (К).* В отличие от «друга», его психологические черты не дополняют партнера, а противоречат ему. Их сильные и слабые стороны одинаковы, но только один обращен в себя, а другой - к окружающим. Когда два таких человека работают рядом, то многое в поведении друг друга воспринимают как скрытую агрессивность.

*Прохожий (Пр).* В неделовых ситуациях отношения довольно легки, приятны и не вызывают противоречий. В деловых, оставаясь столь же приятными, они бесполезны и мешают партнерам понять друг друга. По внешним признакам напоминают «приятельские».

*Язва (Я).* Отношения конфликтные. Наиболее развитая функция одного постоянно наталкивается на уязвимую функцию другого. Его могут обидеть улыбка, взгляд, жест, просьба о мелкой услуге или наоборот - предложение услуги. В таком случае говорят, что человек «комплекует», Поэтому все, что для «друзей» было бы знаком внимания, «язвам» кажется неуважением.

*Зеркало (З)* Партнеры во многом схожи, потому что наиболее развитые психические функции у них одинаковы. В результате они тянутся друг к другу, видя в партнере себя, но только более совершенного. В работе хорошо находят общий язык.

*Двойник (Дк).* Такие отношения бывают между людьми совершенно одинаковых типов. Партнеры спокойны, понимают друг друга с полуслова. Когда партнеры связаны общим делом, то это очень работоспособный союз. Друг для друга они прозрачны.

Лучшие семьи — это те, где родители — «друзья», а дети — «двойники» (дочь — по отношению к матери, а сын — к отцу). Ребенок, у которого один из родителей с дополняющим типом психики, чувствует себя в коллективе защищенным.

*Сосед (С).* Напоминает соседа по этажу в многоквартирном доме. Отношения бесконфликтные и доброжелательные, но довольно поверхностные. Однако «соседи» вполне могут положиться друг на друга, помочь словом и делом.

*Родственник (Р).* В партнерах столько общих черт, что нередко один продолжает дело другого. Но одновременно в них столько различий, что отношения могут сложиться и неудачно. Если «родственники» не уважают и не признают друг друга, то погрязают во взаимных колкостях, пустых спорах, а то и откровенных издевательствах.

*Попутчик (Пк).* У таких партнеров наиболее развитые интеллектуальные функции однотипны. Поэтому их интересы часто схожи, но подходы к одному и то у же делу различны. Ту же самую историю каждый рассказывает по-своему, и кажется, будто речь идет о разном. «Попутчик» может пользоваться советами партнера, но не способен учиться у него. Эти люди настолько различны, что обидеть друг друга или поспорить с ними довольно сложно.

*Служивец (Сц).* Отношения с партнером деловые, каждый хорошо понимает и уважает другого. Успешно сотрудничают, хотя ставят перед собой разные цели и достигают их разными средствами, надеются на взаимопонимание. Но вместо этого нередко наступает разочарование.

*Болезник (Б).* Они активизируют друг друга: один постоянно восхищается другим новыми идеями, а сам, в свою очередь, завидует его деловитости. Экстраверт поощряет активность партнера, а интроверт заботится о его безопасности. В итоге и тот и другой оживляются, самоутверждаются. Такие отношения взаимной поддержки и защиты - наилучшие для любого общего дела

*Передачик-приемник (х-у).* По значимости эти отношения можно сравнить с

«дружескими». Но если те помогают человеку обрести внутреннюю гармонию, то эти обеспечивают передачу опыта и мобилизуют сильные стороны каждого на общее благо. Такие отношения иначе называют «социальным заказом», потому что именно они наиболее активно способствуют общественному прогрессу. То есть каждый отзывается только на то, что созвучно его психологическому типу, и тем самым выполняет свою часть социального заказа. Отсюда понятно, почему новые идеи доступны не всем типам воспринимающих новое определяется типом тех, кто это новое провозглашает.

*Контролер и безбилетник (w-v).* Это отношения односторонней уязвимости.

При хороших отношениях подконтрольный воспринимает партнера как чересчур мелочного. Партнеру всегда кажется, что «контролер» беспардонно вторгается в зону, закрытую для посторонних.

При соблюдении дистанции партнеры могут даже восхищаться друг другом, но при попытках сближения подконтрольный старается восстановить дистанцию. Оставаясь загадочным и непонятным, он тем самым снова притягивает к себе.

Из табл. 1, где сведены все типы межличностных отношений, видно, что из 16 типов образуются 4 самостоятельные группы — квадраты. Попавшие в одну и ту же квадрату связаны между собой благоприятными отношениями. В такой четверке партнера всегда поддержат, он может найти здесь собеседника независимо от настроения. Здесь царит взаимопонимание, и потому общение помогает восстановить силы, избавиться от нервных перегрузок. Правда, для их единства нужна высокая цель. Исчезнет цель — уйдет и дружба, потому что общих интересов у них, как ни странно, мало.

Квадрата может объединять одновременно многих людей, причем не обязательно, чтобы все они были представлены в равной мере.

**Выводы.** Таким образом, формируя рабочий коллектив или команду необходимо учитывать индивидуальные особенности человека, психологический тип личности. «Человеческий фактор» способен оказать существенное влияние на продуктивность организации. В команде психологически совместимых людей члены команды намного эффективнее взаимодействуют между собой, понимают друг друга и достигают общей цели намного быстрее, чем команда не совместимых людей. Поэтому, при формировании рабочего коллектива важным есть не только уровень компетенции специалистов, но и их типы личностей, психологическая совместимость между собой.

#### Библиографический список

1. **Васильев В.Н., Рамазанова А.П., Богомаз С.А.** Познай других — найди себя (Лекции о психологических типах и их отношениях). — Томск: 1996. — 185 с.
2. **Обозов Н.Н.** Психология межличностных отношений. — К.: Высшая школа, 1990.
3. **Филатова Е.С.** Соционика личных отношений. — М., «Чёрная белка», 2004. — 76 с.
4. **Войт О.В. Смирнова Ю.С.** Секретная психология. — Минск, «Современная школа», 2006. — с. 7.
5. **Собчик Л.Н.** Диагностика психологической совместимости. — СПб.: «Речь», 2002. — 80 с.
6. **Крегер О., Тьюсон Дж. М.** Типы людей и бизнес. — М.: «Персей», 1995.