

ТИПОЛОГИЯ И ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ

Авторы: *Александрова Анастасия Андреевна (Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова)
Смирнова Дарья Сергеевна (Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова)*

Аннотация: *Рассматриваются: понятия «личность» с точки зрения различных наук, «конфликт», «конфликтная личность», «конфликтная ситуация». Выделены типы конфликтных личностей, стратегии поведения личности в ситуациях конфликтного взаимодействия, а также модели поведения личности в конфликтной ситуации.*

Ключевые слова: *личность, конфликт, типы конфликтных личностей, конфликтная ситуация, стратегии поведения.*

В разрешении конфликтов большое значение имеет способность субъектов правильно оценивать и учитывать личностно-психологические особенности своего контрагента. Актуальность данной темы обусловлена тем, что решающим фактором в разрешении ситуации конфликтного взаимодействия будет непосредственно выбор наиболее верной для данной ситуации стратегии поведения.

Для дальнейшего описания конфликтных личностей необходимо разобраться в терминологии.

Термин «личность» имеет несколько определений. В толковом словаре Ожегова [10] даётся следующее определение: «личность – человек [как носитель](#) каких-н. свойств». В новейшем философском словаре [7] термин «личность» имеет следующее определение: «личность – понятие, выработанное для отображения социальной природы человека, рассмотрения его как субъекта социокультурной жизни, определения его как носителя индивидуального начала (интересы, способности, устремления, самосознание и т.д.), самораскрывающегося в контекстах социальных отношений, общения и предметной деятельности и общении. В психологическом словаре [8] даётся следующее определение: «личность – относительно устойчивая система поведения индивида, построенная, прежде всего на основе включенности в социальный контекст».

Проанализировав все вышеперечисленные определения термина можно сделать вывод, что личность – это человек, который имеет определённый набор психологических свойств, на которых основываются его поступки.

Другой составляющей данной темы является понятие «конфликт», которое имеет несколько определений. В большой энциклопедическом словаре [2] данное понятие трактуется так: «конфликт – столкновение сторон, мнений, сил.». Следующее определение понятия: «конфликт – актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов (от лат. *opponentis* — возражающий) и даже столкновения самих оппонентов» [9].

Выполнив анализ определений «конфликт», можно прийти к общему понятию. Конфликт – это ситуация с накалёнными обстоятельствами, которая возникла из-за столкновения между двумя и несколькими сторонами, имеющими разные взгляды на что-либо.

На основе приведённых определений можно прийти к выводу, что конфликтная личность – это человек, который в силу определенных своих свойств является инициатором конфликтов.

Наряду с понятием «конфликт» в научной литературе достаточно часто используется понятие «конфликтная ситуация». Согласно определению А. Ю. Анцупова и А. И. Шпилова, конфликтная ситуация представляет собой отдельный фрагмент конфликта либо цельный эпизод его развития, своеобразный «фотографический снимок» конфликта в определенный временной период [1, с. 231].

Теоретический анализ научной литературы показал, что когда индивид в своем личном понимании определяет ситуацию, как конфликтную – она становится конфликтом. Причина этого состоит в том, что индивид уже придал данной ситуации свое особое значение, охарактеризовал ситуацию, как конфликтную и уже настроен на непосредственно конфликтное взаимодействие, создавая условия для дальнейшего развития конфликта, производя собственную оценку действиям соперника и выбирая наиболее оптимальную в данном случае стратегию поведения [4, с. 315].

Для того чтобы детально изучить данный вопрос необходимо выделить основные виды возможных конфликтов.

Авторы выделяют классификацию Н. В. Гришиной, исходя, из которой принято выделять следующие виды конфликтов:

1. Внутриличный конфликт (конструктивный, деструктивный);
2. Зооконфликт;
3. Социальный конфликт (межличностный; между малыми, средними, большими социальными группами; международный) [3, с. 153].

В классификации А. Я. Анцупова и А. И. Шпилова за основу берется ценностно-мотивационная сфера личности. В зависимости от того, какие стороны внутреннего мира личности вступают в конфликт, представляется возможным выделить следующие основные виды внутриличных конфликтов:

1. Адаптационный конфликт – это конфликт из-за нарушения баланса между субъектом и окружающей действительностью в результате нарушения процесса социальной или профессиональной адаптации. Это конфликт между требованиями, которые предъявляет к личности действительность, и реальными возможностями самого индивида (профессиональными, физическими, психическими).
2. Конфликт неадекватной самооценки – это конфликт расхождения между претензиями личности и оценкой своих реальных возможностей. Результатом данной разновидности конфликта является повышенная тревожность, эмоциональное напряжение и срывы.

3. Конфликт нереализованного желания или комплекса неполноценности – это конфликт между истинными желаниями личности и действительностью, которая делает невозможным их частичное или полное удовлетворение. В некоторых случаях данная разновидность конфликта возникает из-за физической невозможности индивида к осуществлению данного стремления.
4. Мотивационный конфликт – это конфликт между бессознательными стремлениями личности, между стремлениями к обладанию и безопасности, также к мотивационным конфликтам относится конфликт между двумя положительными тенденциями личности.
5. Нравственный конфликт (моральный, нормативный) – это конфликт между сиюминутными желаниями и чувством долга перед другими людьми, между моральными принципами и сложившимися в ходе исторического развития общества устоями и личными привязанностями.
6. Ролевой конфликт – это конфликт между переживаниями о невозможности правильной реализации в социуме нескольких ролей одновременно (межролевой внутриличностный конфликт), между неверной трактовкой индивидом требований, которые предъявляются личности для грамотного исполнения одной роли (внутриролевой конфликт) [1, с. 162].

Проанализировав различные подходы в современной научной литературе к классификации видов конфликтов необходимо обратить особое внимание на отличительные особенности каждого индивида, его личностную сферу.

Обратимся к исследованиям отечественных психологов (В.П. Захаров, Ф.М. Бородин, Ю.А. Симоненко, Н.М. Коряк). Выделяют 6 основных типов конфликтных личностей [6, с. 11]. Рассмотрим их.

1. Бесконфликтный тип. Этот тип имеет легкую внушаемость, ему сложно сформулировать своё личное мнение. Из-за этого он может быть нелогичен и сбивчив. Зависит от чужого мнения, надеется на мгновенный успех.
2. Демонстративный тип. Постоянно везде и во всем хочет быть самым лучшим. Ему нравится находиться в центре внимания. Людей разделяет на тех, кто к нему хорошо относится и на остальных, «мелких». Никогда не считает себя виноватым в конфликте, даже если является таковым.
3. Неуправляемый тип. Люди нервные, вялые, непредсказуемые. Основная их проблема – отсутствие самообладания. Поведение чаще всего дерзкое, недоброжелательное. Тяжело воспринимают критику, но в отличие от ригидного типа, предрасположены, винить других в своих собственных проблемах.
4. Рационалист. Расчётлив, всегда готов вступить в конфликт. Работает без возражений лишь до тех пор, пока начальство влиятельно. Как только предполагаются изменения руководства, рационалист первым предаст его. Старается рационализировать в свою пользу.
5. Ригидный тип. По большей части эти люди – эгоисты, не имеющие желания ни слушать, ни учитывать мнение других людей. Поведение бесцеремонно, невоспитанно, некультурно. Имеют преувеличенное чувство справедливости, при этом не всегда распространяют его на себя.
6. Сверхточный тип. Этот тип строг ко всему и ко всем. Выглядит это так, будто он

придирается. Подозрителен к окружающим, чересчур беспокойный. Иногда прекращает общаться с друзьями, так как считает, что его обидели. По причине этого, появляются болезни: головные боли, бессонницы. Как бы то ни было внешне он никогда не покажет гамму эмоций.

Широкое использование в конфликтологии получила разработанная К. Томасом и Р. Киллменом двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликтном взаимодействии. В основе этой модели лежат ориентации участников конфликта на свои интересы и интересы противоположной стороны, которая включает в себя следующие стратегии поведения:

1. Компромисс – можно охарактеризовать, как баланс интересов конфликтующих сторон или как стратегия взаимной уступки. Снятие противоречия осуществляется на основе взаимных уступок. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Есть вероятность того, что через некоторое время могут появиться и дисфункциональные последствия компромиссного решения, например неудовлетворенность «половинчатыми решениями». Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, так как породившая его проблема осталась неразрешенной. Стратегия компромисса способствует положительному развитию межличностных отношений;
2. Принуждение (борьба, соперничество, конфронтация) – отличительной особенностью данной стратегии поведения является стремление добиться своего любой ценой, отстаивать собственную позицию, заставить окружающих принять именно это видение решения проблемы. Тот, кто придерживается этой стратегии, пытается заставить окружающих принять свою точку зрения; мнение других его не интересует. Используют люди, обладающие сильной волей, достаточно высоким авторитетом, не заинтересованные в сотрудничестве. Может быть эффективной лишь при защите своих интересов от конфликтной личности, при реально существенной угрозе. Не рекомендуется использовать данную стратегию поведения в близких личных отношениях;
3. Приспособление (уступка) – отличается стремлением уйти от конфликта, однако причины при этом другие. Этот стиль проявляется в односторонних уступках: действуя совместно с кем-либо, человек уступает другому и, не пытаясь отстаивать собственные интересы, приносит их в жертву ради интересов противоположной стороны. «Приспособленец» старается не допустить проявления признаков конфликта, призывая к солидарности. При этом часто игнорируется проблема, лежащая в основе конфликта. В результате может временно наступить покой. Отрицательные эмоции не «выплескиваются», но они накапливаются. Рано или поздно нерешенная проблема и накопившиеся отрицательные эмоции приведут все-таки к конфликту, последствия которого могут оказаться дисфункциональными. Эта стратегия может быть уместна, если для вас причина конфликта не важна и приоритет отдается межличностным взаимоотношениям;
4. Сотрудничество – предполагает совместное решение проблемы, породившей конфликт. При этой стратегии участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Тот, кто опирается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за счет других, а ищет решение

проблемы. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений. Стратегия сотрудничества включает в себя все другие стратегии (уход, уступка, компромисс, противоборство). При этом другие стратегии в сложном процессе сотрудничества играют подчиненную роль, они в большей степени выступают психологическими факторами развития взаимоотношений между субъектами;

5. Уклонение (уход) – отличается желанием не ввязываться в конфликт, характерно уклонение от разрешения конфликта, его игнорирование. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной. Это по сути дела взаимная уступка. Эта стратегия может быть уместна, если ситуация может разрешиться сама собой (это бывает редко, но все же бывает) и если сейчас нет условий для эффективного разрешения конфликта, но через некоторое время они появятся. Межличностные отношения при выборе данной стратегии не подвергаются серьезным изменениям [5, с.82].

В конфликтной ситуации или в общении с трудным человеком следует применять такую стратегию, которая в большей степени соответствовала вашим целям, обстоятельствам и давала ощущение комфорта.

В научной литературе в зависимости от предмета конфликта, образа конфликтной ситуации, ценности межличностных отношений и индивидуально-психологических особенностей субъектов конфликтного взаимодействия Н. В. Гришиной выделяются следующие модели поведения личности в конфликтной ситуации:

1. Деструктивная модель поведения – характеризуется постоянным стремлением к обострению конфликта, негативной оценкой личности партнера, ярко выраженным стремлением унижить и обидеть противника. В ходе конфликтного взаимодействия проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, грубо нарушает этику общения и поведения в социуме;
2. Конструктивная модель поведения – характеризуется стремлением уладить конфликт, нацелена на поиск наиболее оптимального приемлемого решения. Конфликтующий отличается высокой выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к сопернику, лаконичностью и немногословностью в общении;
3. Конформистская модель поведения – характеризуется пассивностью конфликтующего, склонности к уступкам, принятием точки зрения соперника. При этом конфликтующий непоследователен в оценках, суждениях, поведении, обладает высоким стремлением уйти от провоцирующих, острых вопросов [3, с. 27].

Таким образом, проанализировав стратегии поведения личности в ситуациях конфликтного взаимодействия можно сделать вывод о том, что ни одна из приведенных стратегий поведения в конфликте не является единственно верной и наиболее оптимальной для применения. В зависимости от интересов конфликтующих, межличностных отношений между ними каждая из стратегий может быть использована в ситуациях конфликтного взаимодействия. Для более успешного разрешения ситуаций конфликтного взаимодействия необходимо знать все стратегии

поведения личности, уметь применять и использовать их в зависимости от назначения.

Использованные источники:

1. Анцупов, А. Ю. Конфликтология: учебник для вузов. / А. Ю. Анцупов, А. И Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 551 с.
2. Большой энциклопедический словарь. – URL: <https://gufo.me/dict/bes/КОНФЛИКТ> (дата обращения 20.03.2022).
3. Гришина, Н. В. Психология конфликта. / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с.
4. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии. / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
5. Кашапов, М. М. Психология конфликта: учебник и практикум для вузов. / М. М. Кашапов. – М. : Изд-во Юрайт, 2019. – 206 с.
6. Кузнецов, И. Н. Деловое общение : учеб. пособие. / Авт.-сост. И. Н. Кузнецов. – 5-е изд. – М. : Дашков и К, 2013.
7. Новейший философский словарь. – URL: <https://gufo.me/dict/philosophy/ЛИЧНОСТЬ> (дата обращения 20.03.2022).
8. Психологический словарь. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/psychologic/970> (дата обращения 20.03.2022).
9. Психологический словарь. – URL: https://gufo.me/dict/psychologie_dict/КОНФЛИКТ (дата обращения 20.03.2022).
10. Толковый словарь Ожегова. – URL: <http://www.вокабула.рф/словари/толковый-словарь-ожегова/личность> (дата обращения 20.03.2022).
11. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: Учебник для бакалавров. / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский /под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015.