

## Лекция 11. Основные типы конфликтных личностей

Условно можно выделить следующие пять типов конфликтных личностей:

1. **Конфликтная личность демонстративного типа.** Желает быть центром внимания, хорошо выглядеть в глазах других. В поведении присутствует неадекватная эмоциональность, манерность, подчеркнутая вежливость. Отношение к другим людям определяется тем, как внешне относятся к нему (ней), обижается по пустякам, вызывает ложное чувство вины у окружающих, любит комплименты. Легко переносит поверхностные, межличностные конфликты, демонстрируя собственную стойкость и страдания. Быстро определяет линию своего поведения в различных ситуациях, избегает кропотливую, систематическую работу. Не уходит от конфликтов, уверенно чувствует себя в конфликтной ситуации. Часто источник конфликта, но этого не осознает.

2. **Конфликтная личность ригидного типа.** Подозрителен, с завышенной самооценкой, постоянно требуется подтверждение собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств, прямолинеен и негибок, консервативен. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение почтения со стороны окружающих воспринимает как должное. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимается как выпад, угроза. Слабо выражена самокритика, может внешне согласиться с доводами окружающих, но на собственные поступки мнение других не повлияет. Болезненно обидчив, повышенно чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

3. **Конфликтная личность неуправляемого типа.** Импульсивен, недостаточно контролирует себя. Поведение мало предсказуемо, вызывающее, агрессивное, может быть неадекватно, действует без соблюдения общепринятых норм. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить планы в жизнь. Недостаточно развита способность согласовывать свои поступки с целями и обстоятельствами. Не учитывает прошлого опыта, не извлекает уроков на будущее.

4. **Конфликтная личность свертревожного типа.** Педантично относится к работе. Предъявляет повышенные требования к окружающим, придирчив. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям, перестраховщик. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Может, внезапно порвать отношения с друзьями, знакомыми, если ему показалось, что его обидели. Seriously переживает свои просчеты и неудачи. Сдержан во внешних, эмоциональных проявлениях, не всегда ориентируется в реальных взаимоотношениях в группе.

5. **Конфликтная личность бесконфликтного типа.** Неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью. Внутренне противоречив, непоследователен. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях. Недостаточно хорошо видит перспективу. Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров. Излишне стремится к компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Определение какого-либо типа конфликтной личности в коллективе поможет разработать индивидуальный подход к ней в случае обострения ситуации, а также иметь уже готовые рецепты для разрешения возможного конфликта.

**Модели, стратегии и тактики поведения в конфликте и его урегулирование**

По психологическим характеристикам модели поведения в условиях конфликтных ситуаций могут быть следующие:

1. **Модель «деловой спор»** - между участниками существуют разногласия по конкретному вопросу их совместной деятельности, но обе стороны верят в возможность соглашения. В целом характер таких взаимоотношений можно назвать как товарищеский, имеющий тенденцию прийти к согласию.

2. **Модель «формализация отношений»** - зона разногласий становится очень широкой, конфликт касается уже не какого-то одного аспекта взаимной деятельности, а нескольких. В подобной ситуации оппоненты не видят возможности соглашения и ищут внешние, официальные способы разрешения конфликта, обращаются за помощью к начальству или коллективу. Товарищеские отношения отсутствуют.

3. **Модель «психологический антагонизм»** - расширяется и становится более неопределенной зона рассогласований, увеличивается субъективизм в подходах к решению проблемы. Отношения между партнерами приобретают негативный оттенок, возникает неприязнь, нет стремления к согласию, нередко взаимная враждебность, задеваются личностные качества. Преобладает стремление к избеганию совместных контактов.