

# Типы личности

## (типология Майерс-Бриггс)

Максим Цепков

*По книгам Отто Крегера и Дженет Тьюсон*

*❖ Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живём, работаем и любим*

*❖ Типы людей и бизнес*

*и сопутствующим материалам из интернета*

# Зачем нужен этот семинар

- \* Люди – разные, это известно всем.
- \* Но люди плохо представляют, насколько другие люди могут отличаться,
- \* а еще они часто думают, что другой человек может измениться
- \* Классификация представляет спектр разнообразие
- \* а еще – типовые схемы поведения и взаимодействия
- \* И это упрощает многие конфликты и проблемы взаимодействия, объясняя поведение других людей
- \* и обезличивая конфликт через выделение типологических особенностей.
  
- \* Думаю, что по-хорошему это надо изучать в школе, но этого нет.

# О чем будет рассказ

- \* Краткая история
- \* Методология: типизация - средство, с помощью которого решаются реальные проблемы, а не цель
- \* Подход классификации - предпочтения в разрезе этапов деятельности
- \* Пары предпочтений: Экстраверты и Интроверты, Сенсорики и Интуиты, Мыслящие и Чувствующие, Решающие и Воспринимающие – характерные признаки, статистика
- \* Четыре типологических темперамента – крупные блоки классификации
- \* Соционика как альтернатива, имхо – ложная
- \* Примеры типологических шаблонов
  - Как ставят и понимают цели разные типы
  - Как разные типы понимают руководство (деятельность, а не начальников)
  - Как типы относятся к командной работе
- \* Эволюция типа личности человека со временем
- \* Как можно использовать типологию
  - Заповеди
  - Индивидуальное использование
  - Использование в организациях

# Краткая история типологии

- \* Юнг предположил, что поведение человека не случайно и потому может быть классифицировано
- \* Он предложил свою классификацию в работе «Психологические типы»
- \* Катарина Бриггс (Katharine Briggs) вместе с дочерью Изабель (по мужу – Майерс, Isabel Myers) продолжили и развили эту классификацию.
- \* Вторая мировая война подстегнула эту работу: нужен был и инструмент для описания индивидуальных различий и принятия решений на их основании
- \* Результат – Индикатор типов Майерс-Бриггс (MBTI)
- \* Индикатор типов был опубликован в 1956
- \* В 60-70-е годы он развивался
- \* В конце 70-х – середине 80-х он стал популярным и распространенным инструментом решения проблем не индивидуальной психологии, но и в организациях
- \* В США применяется армии, государственных структурах, многих коммерческих организациях – IBM, HSBC, AT&T, Ford, Bell и других
- \* И получил международное признание...

# Как действует типология

- \* Есть классификация людей по типам
- \* Есть тест, с помощью которого определяется тип конкретного человека
- \* Для типов личности выделены шаблоны поведения и взаимодействия в разных ситуациях, а также понимания и восприятия
- \* При решении реальной проблемы или разборе конфликта выделяют часть, связанную с типами взаимодействующих людей
- \* Это позволяет существенно обезличить поведение людей, а также повышает понимание причин этого поведения
- \* Что способствует конструктивному обсуждению и выработке решений

**Таким образом, классификация – средство решения проблем, а не цель**

- \* Параллельно с решением проблем накапливается и дополняется информация об особенностях различных типов личности
- \* А наличие общепризнанного теста обеспечивает сопоставимость результатов разных типологов и позволяет им обмениваться информацией

# Способ классификации

- \* Деятельность человека делится на четыре фазы:
  - Общение, взаимодействие с окружающими
  - Сбор и осмысление информации
  - Принятие решений
  - Действия, претворение решений в жизнь
- \* По каждому из них формулируются пары альтернативных сценариев действий
  - Экстраверт (**E**xtraversion) – Интроверт (**I**ntroversion)
  - Сенсорик (**S**ensing) – Интуиция (**i**Ntuition)
  - Мыслящий (**T**hinking) – Чувствующий (**F**eeling)
  - Решающий (**J**udging) – Воспринимающий (**P**erceiving)
- \* Каждый человек имеет одно из предпочтений в каждой паре
- \* Таким образом, получается 16 типов, обозначаемых четырехбуквенным кодом
- \* Тем не менее, тип – это больше, чем просто сумма четырех предпочтений
- \* Типы равнозначны: ни один не лучше и не хуже другого

**Принцип нейтральности классификации и равнозначности типов – одна из наиболее важных и симпатичных черт типологии**

# Что такое «предпочтение»

- \* Наиболее близкая аналогия – правши и левши, но в поведении.
- \* У любого предпочтения есть свои плюсы и минусы, которые проявляются в разных ситуациях.
- \* Предпочтение не означает недоступность противоположного поведения, оно лишь означает, что другое поведение потребует больших усилий.
- \* Предпочтение может быть слабым или сильным:
  - При сильном предпочтении поведение носит более отчетливый характер, это преимущество, когда такое поведение адекватно ситуации и недостаток, когда ситуация требует другого поведения.
  - При слабом предпочтении поведение в большей мере определяется ситуацией, однако оно порождает колебания при выборе сценариев и ведет к противоречивости поведения.

Таким образом, в силе или слабости предпочтений тоже есть плюсы и минусы

- \* Чистых типов мало, большинство людей проявляют оба варианта поведения в разных ситуациях. Встречаются люди с яркими, но непоследовательными предпочтениями в каждой паре.
- \* В любой деятельности и профессии встречаются ситуации, требующие самого различного поведения и любой тип может проявить себя естественным для него образом и достигнуть успехов.

## Экстраверты (Е) и Интроверты (И)

- \* Высказывать мысли и наблюдения, обдумывая и осознавая их.
- \* Нравится жить и действовать в окружении людей.
- \* Контактен, любит говорить и с друзьями и с незнакомцами.
- \* Развивает идеи в коллективе, обсуждая их. Уединенные размышления – тягостны.
- \* Нуждается в высказывании одобрения своим действиям от коллег и партнеров.
- \* Сначала обдумать мысль и потом – высказать. Если вообще высказать.
- \* Предпочитает уединение, блокирует помехи внешнего мира.
- \* Предпочитает слушать, общается с узким кругом друзей.
- \* Надо обдумать самому и придти к выводу, и потом – высказываться. Возражения – тоже надо обдумать.
- \* Похвала и комплименты воспринимает сдержанно, с возможным скрытым смыслом.

Важно: общение дарит экстраверту бодрость и подъем, а интроверта утомляет. Наоборот, одиночество и размышления, в которых интроверт черпает энергию, опустошают экстраверта. И это надо учитывать при организации деятельности.

Интроверсия не означает размышления о внутреннем мире, невнимания к людям, экстраверсия не означает заботы о людях или работы на пользу команды, все это связано также с другими предпочтениями. И те и другие действуют во внешнем мире и могут его изменять, просто делают это по-разному.



- Кажется, ты сказал, что вернёшься через минуту.
- Да, но я не думал, что ты поймёшь меня буквально.

## Сенсорики (S) и Интуиты (N)

- \* Предпочитаете конкретные ответы и четкие инструкции.
- \* Предпочитаете факты и цифры, идеям и теориям.
- \* Сосредотачиваетесь на том, что делаете в данный момент.
- \* Предпочитаете делать, а не размышлять о деле.
- \* Интересен осязаемый результат здесь и сейчас.
- \* Изучаете составляющие событий и переживаний.
- \* Час – 60 минут, сутки – 24 часа.
- \* Склонны давать общие ответы и указания.
- \* Предпочитаете схемы и теории, считаете подробности скучными.
- \* Склонны думать о нескольких вещах одновременно.
- \* Продумываете и размышляете не начиная действий.
- \* Вдохновляют перспективы будущего и пути развития.
- \* Ищете смысл событий и переживаний.
- \* Время – относительно.

При сборе и осмыслении информации важны обе составляющие: конкретные факты и общие теории должны быть соотнесены между собой. Здесь однозначно хорошо, когда обе стороны восприятия развиты. Люди разных предпочтений дополняют друг друга, и это надо использовать, а не выяснять, чья точка зрения правильнее. Собственно, так и получается концептуальное мышление.

# Мыслящие (Т) и Чувствующие (F)

Логики и Этики

- \* Умеете сохранять хладнокровие, спокойствие и объективность
- \* Принимаете решения логично, беспристрастно и аналитически
- \* Справедливость важнее счастья
- \* Считаете, что быть правым важнее, чем нравиться людям
- \* Если вы с кем либо не согласны, вы предпочтёте напрямую заявить ему об этом, а не молчать
- \* Жизнь – совокупность проблем, требующих решения
- \* Плохо, что эмоции при конфликтах мешают сохранять объективность
- \* Ставите себя на место других, втягиваетесь в чужие проблемы
- \* Принимаете решения, ориентируясь на чувства других
- \* Счастье важнее справедливости
- \* Возьмёте назад свои слова, если вам покажется, что кого-то задела
- \* Предпочитаете гармонию ясности, конфликты повергают в смущение, вы избегаете их или сглаживаете
- \* Жизнь – прежде всего люди, их чувства и счастье
- \* Конфликты нарушают гармонию и мир и потому неприятны

Деление на Мыслящих и Чувствующих отражает процесс принятия решений, а не способность мыслить и чувствовать вообще. Слова, увы, выбраны неудачно...

Среди мужчин больше мыслящих (2:1), а среди женщин – чувствующих (1:2). Это единственное предпочтение, связанное с полом, и это повлияло на стереотипы.

Ничто не теряется: просто воспринимающий никак не может найти вещь, а решающий кладет её на хранение и забывает куда.

## Решающие (J) и Воспринимающие (P)

Рационалы и  
Иррационалы

- \* Планируете свою работу, а затем воплощаете свои планы в жизнь
- \* Постоянно ждёте других людей, которые регулярно опаздывают
- \* Отводите всему своё место и не успокаиваетесь до тех пор, пока все не окажется на своих местах
- \* Считаете, что если каждый будет делать то, что следует и когда следует, мир станет гораздо лучше
- \* Любите доводить дело до конца, чтобы его можно было вычеркнуть
- \* Предпочитаете быстро составить план и начать действовать
- \* Действуете спонтанно, без плана, реагируя на внешние изменения
- \* Легко отвлекаетесь и потому часто опаздываете, но ведь не нарочно
- \* Любите исследовать неизвестное, даже если это всего лишь новый маршрут с работы домой.
- \* Превращаете работу в игру, а если работа не подлежит превращению за неё не стоит и браться.
- \* Полагаетесь на наития и приливы сил в последнюю минуту
- \* Перебираете различные варианты и альтернативы, не начиная дела

Это предпочтение определяет стиль жизни. Решающие быстро вырабатывают план и претворяют его в жизнь, но способны далеко зайти по неверной дороге. Воспринимающие будут перебирать альтернативы, и, даже начав действия по плану, могут легко его изменить из-за новых обстоятельств, что порождает хаос.

# Типологические темпераменты (Кейрси и Бейтс)

- \* Психологический тип – больше чем сумма предпочтений
- \* Понять, как 4 пары предпочтений комбинируются в 16 типов – сложно
- \* Темпераменты – способ упрощения:
  - Сначала делим по восприятию S – N
  - Для интуитов важно, как оценивать: T – F
  - А для сенсориков – как действовать J – P
  - И получаем 4 темперамента: NT, NF, SJ, SP
- \* Теоретические основания такого деления смутны, но практика его подтверждает

ENFJ	INFJ	INFP	ENFP
ENTJ	INTJ	INTP	ENTP
ESTJ	ISTJ	ISTP	ESTP
ESFJ	ISFJ	ISFP	ESFP

NF: мир – море возможностей для чувств и отношений. Оптимисты и идеалисты.

«Привет, я интуитивный этик и я здесь, чтобы помочь вам»

NT: мир – схемы для принятия объективных решения. Стратеги и исследователи.

«Перемены дают нам опыт, даже когда показывают что менять ничего не следовало».

SJ: мир надо привести в порядок. Администраторы. Точность и организованность.

«Не надо чинить то, что ещё не сломалось»

SP: жить надо здесь и сейчас. Решение кризисов и тушение пожаров.

«Если ничего не выходит, прочтите, наконец, инструкцию».

# Классификация соционики

- \* Соционика разработана Аушрой Аугустинавичюте также на основе психологических типов Юнга
- \* Классификация построена так:
  - Выделено 8 функций – областей
  - Одна из них – самая сильная
  - И еще одна – вторая, но не любая: в каждом случае только 2 варианта
  - Место остальных 8 функций следует из первых двух
  - Получаем шестнадцать типов, поделенных на четыре квадры
- \* Типы называют по представителям
- \* Введено 16 типов отношений
- \* И ряд вторичных дуальных делений
- \* Черная интуиция – видит потенциал и перспективы людей, событий, проектов
- \* Белая интуиция – прогнозирует и планирует будущее, учится на опыте
- \* Черная этика – распознает эмоции и чувства людей, передает им настроение
- \* Белая этика – воспринимает отношения (любовь, зависть, симпатия) и умеет манипулировать ими
- \* Черная сенсорика – воля и организация нового, мобилизация людей к цели
- \* Белая сенсорика – восприятие эстетики мира, искусства, красоты, удобства.
- \* Черная логика – планирование своей работы и работы других людей
- \* Белая логика – логически мыслить, создавать теории, систематизировать

У соционики и типологии общий источник – психотипы Юнга, но классификация принципиально различна. И хотя слова-термины совпадают, смысл их различен

## Чем мне не нравится соционика

- \* Использовании в классификации слов, которые у многих людей имеют ярко-выраженную личную эмоциональную и понятийную нагрузку: личности, по которым названы типы, дополнительные классификации
- \* Классификация – самостоятельная ценность, а не средство решения проблем
- \* При этом - слабая практическая проверка классификации, во многом обусловленная ее сложностью, которая делает ее слабопроверяемой вообще
- \* Симметричные схемы, которые весьма слабо подходят для описания людей
- \* Споры между школами о «правильной» классификации и терминологии
- \* Явный уклон в теорию, а не практику, с умозрительными усложнениями. Например, все отношения между совпадающими типами определены как «тождественные» и все. А эти отношения сильно зависят от типа...

# Типологические шаблоны

Несколько примеров типологических шаблонов:

- \* Как ставят и понимают цели люди разных типов
- \* Как люди разных типов понимают руководство
- \* Как люди разных типов относятся к командной работе

Спектр поведения весьма широк, и, что интересно, существенно обусловлен типом, а не индивидуальностью человека.

Цель: «Хотел бы я уйти сегодня в четыре часа» может удивительным образом определять работу весь остаток дня

## Как ставят и понимают цели разные типы

E	Цели излагаются и обсуждаются. Надо только отделить цель от мыслей вслух...	Цель обдумывается. И далеко не всегда становится известна окружающим...	I
S	Цели практичны. Нужна не общая картина, а конкретика: что, для чего, по шагам...	Общая картина, вдохновляющая и увлекательная, но не всегда достижимая...	N
T	Цель – «последнее слово» мысли. Что надо достигнуть, какова польза от этого.	Цель – на благо людей, должна укреплять организацию и устанавливать гармонию.	F
J	Цель надо согласовать и превратить в план. И поскорее начать его выполнять.	Надо рассмотреть альтернативы, много, все... Уже выполняя, можно менять план.	P

- \* Понятие «цели» существенно отличается у представителей разных типов. То, что одни считают вдохновляющей целью, другие полагают неопределенным или приземленным.
- \* Если цели вырабатываются коллективно, то процедуры должны быть рассчитаны на участников всех типов. Например, интравертам надо дать подумать, а экстравертам – высказаться. И наоборот, интраверты должны рассказать о своем понимании, а экстраверты – послушать. И так – со всеми парами предпочтений.
- \* Если участники однородны по предпочтениям, то надо учесть слабые стороны коллектива, отсутствующие предпочтения. Например, человеческий фактор – если нет чувствующих. Или детали и подробности – при недостатке сенсориков.



# Что такое «руководить» для разных типов

Руководство: намеренное применение власти к лицам или организациям для достижения цели

S	Осязаемость, точность инструкций и практицизм. Увы, перспектива ограничена	Закономерности, потенциал будущего, перспектива. Увы без деталей и частных	N
T	Анализ, логика и объективность решений. Решение проблем. Увы, люди вторичны	Учет влияния на людей – в первую очередь Сотрудничество. Увы, не всегда результат	F
E	Политика открытых дверей, общение. Увы, не всегда может слушать, дает сырые идеи	Продуманное изложение идей, планов, концепций. Увы, не полное, закрытость.	I
J	Ясность и системность, размеренность и порядок. Увы, упорство в заблуждениях.	Генерация альтернатив, гибкость планов. Увы, нерешительность выбора и метания.	P

	EJ	IJ	IP	EP
NF	Люди для людей! Руководство на личных отношениях			
NT	Компетентность превыше всего! Критика – величайшая ценность			
ST	Люди системы: иерархии традиции структуры правила сроки и планы		Решаем вопросы текущего момента! Легче – прощение чем разрешение	
SF				

	NF	NT	ST	SF
EJ	Врожденное умение влиять Ставить цели и успешно достигать их			
IJ	Сильные молчаливые люди Ориентация на результат			
IP	Сосредоточенность на своих ценностях Гибкость, спонтанность, замкнутость			
EP	Заряд энергии для перемен, творчества Открытость, спонтанность руководства			

## Командная работа для разных типов

T	Команда – хорошее средство достижения цели. Не более. Симпатия не обязательна.	Команда – больше, чем сумма людей. Сплоченность и командный дух необходим.	F
J	Команда – хорошо, если она организована хорошо и все идет по правилам и планам.	Команды не должны быть заорганизованы, много планов и правил – явно лишнее.	P
S	Собрания по поводу командной работы замедляют работу, а не способствуют ей.	Команда – это замечательно вдохновляет, но самому лучше за ней наблюдать...	N
E	Команда экстраверта – та, где он может много общаться, это его вдохновляет	Команда интраверта – та, где люди спокойно и молчаливо трудятся вместе	I

- \* Подобные типы притягиваются, типологически однородным командам легче общаться.
- \* Но у них больше шанс потерпеть неудачу, когда нужны противоположные свойства.
- \* С другой стороны, типологически разнородным командам сложнее взаимодействовать, на коммуникации тратиться больше времени.
- \* Исследования (Макэлир) показывают, что однородные команды работают лучше...
- \* Но командам надо взаимодействовать во вне с людьми и командами разных типов...
- \* А еще им надо выполнять дело. Тип личности – еще не все, нужны способности.
- \* И людей, похожих по типу на руководителя может просто не хватить.
- \* В однородной команде не безоблачно, например, NT любят выяснять, кто компетентнее...

# Изменяется ли тип со временем

- \* Юнг предполагал, что предпочтения заложены в человека и не изменяются.
- \* Однако практически это не слишком важно, так как «чистые типы» – редки.
- \* И можно тренировать поведение, связанное с непредпочтительной стороной.
- \* Проводились исследования по повторяемости результатов тестирования через год. Для каждой пары они дают коэффициент 0.8, однако для типа в целом – 0.4. Но методика не позволяет отделить реальные изменения от слабых предпочтений, которые просто недостоверно определяются.

Эмпирические наблюдения за изменением типов говорят о таких тенденциях

- \* Предпочтения S, F, P – сохраняются.
- \* Поведение «решающего» с возрастом часто смягчается ( $J \Rightarrow P$ ), он планирует себе более спонтанное поведение, потому что это уже позволено обществом
- \* Интуиты, особенно интуиты-мыслящие склонны к осваиванию противоположных предпочтений:  $N \Rightarrow S$ ,  $T \Rightarrow F$ ,  $E \Leftrightarrow I$ .
- \* Иногда изменения типов с возрастом логичны, иногда проявляются резко и неожиданно, особенно для решающего типа, который может решить поменять стиль
- \* И это не смена предпочтения, а просто более разностороннее развитие

# Чем типология может помочь человеку

- \* Знание о разнообразии людей, особенно, о подходах противоположных типов личности позволяет лучше понимать людей и взаимодействовать с ними.
  - С коллегами по работе, с клиентами
  - С детьми, родителями и другими родственниками, с друзьями и знакомыми
- \* Знание своих типологических особенностей позволяет лучше понимать свои сильные и слабые стороны. И учитывать это.
  - Не комплексуя по поводу проблем, исходящих от слабых сторон
  - Адекватно оценивая приспособленность к конкретной деятельности
  - Понимая источники стресса и средства борьбы с ним
  - Осторожнее относясь к ситуациям, затрагивающим слабые стороны
- \* Типология последовательно считает, что нет хороших и плохих предпочтений, нет хороших и плохих типов личности. Просто все разные:
  - Одни планируют, другие действуют спонтанно
  - Одни развивают идеи и теории, другие работают с фактами
  - Одним нужно общение, другим – размышления в одиночестве.

Различия – не препятствуют ни взаимодействию людей, ни индивидуальному развитию. Просто их надо принимать во внимание. Типология позитивна, ориентирована на понимание и развитие человека, на сотрудничество.

# Чем типология может помочь организации

Типология помогает учесть разнообразие людей в деятельности организации

- \* При организации собраний
  - \* При составлении планов
  - \* При создании регламентов и процедур
  - \* При работе с клиентами
  - \* При распределении работ между сотрудниками
  - \* При организации команд
  - \* При планировании личного развития сотрудников
  - \* При решении конфликтов
  - \* ... и так далее
- 
- \* Типология также помогает оценить сильные и слабые стороны организации в целом, исходя из психологического типа ее сотрудников.

## Заповеди типологии

1. При ретроспективе успехов мы склонны благодарить свои предпочтения, что увеличивает ещё большее недоверие к неприоритетным свойствам.
2. Будучи чрезмерно развито, достоинство превращается в недостаток.
3. Типология – только теория, для подтверждения которой её необходимо применять на практике.
4. Типология предлагает объяснения, а **не оправдания**.
5. Целое – это нечто большее, чем сумма частей.
6. Типология – лишь один из возможных инструментов оценки личности.
7. Типологию начинают осваивать с самопознания и самоанализа, и лишь после этого оно может стать базисом для оценок и общения.
8. Применять типологию на практике сложнее, чем говорить и размышлять о нем
9. Не стоит винить во всем «противоположный тип» человека.
10. Типология не может решить всех проблем.

# Источники и ссылки

- \* Отто Креггер (Otto Kroeger) и Дженет Тьюсон (Janet Thuesen)
  - Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живём, работаем и любим
  - Типы людей и бизнес

[http://lib.aldebaran.ru/author/kroeger\\_otto](http://lib.aldebaran.ru/author/kroeger_otto)
- \* О типологии в интернете
  - <http://en.wikipedia.org/wiki/MBTI>
  - [http://ru.wikipedia.org/wiki/Типология\\_Майерс-Бриггс](http://ru.wikipedia.org/wiki/Типология_Майерс-Бриггс)
  - <http://www.aptcntral.org> – сайт Типологической Ассоциации, далее Type Links
  - <http://www.typetalk.com/oka-resources.php> – ассоциация Отто Креггера, библиотека
  - <http://www.infj.org/archive/typestats.html> – статистика, рядом - общие материалы
- \* О соционике.
  - <http://ru.wikipedia.org/wiki/Соционика> ссылки с нее, а также страница обсуждения.
  - [http://www.socionics.org/theory/Default.aspx?load=lytov\\_typology.html](http://www.socionics.org/theory/Default.aspx?load=lytov_typology.html) – статья о сопоставлении соционики и типологии Майерс-Бриггс