

ТИПОЛОГИЯ ЛИЧНОСТНО-ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЧЕЛОВЕКА

Проф. Степанов И.А. (ВГУ)

Человек - явление сложное, многогранное, в каждом конкретном случае уникальное и неповторимое. Но поскольку человеческое сообщество состоит из великого множества индивидов, существует возможность на основании схожести некоторых признаков классифицировать людей по типам. Разумеется, различие типов будет определяться тем основанием, по которому та или иная классификация проводится.

По морфологически-функциональным основаниям людей различают по полу, возрасту, росту, степени упитанности, цвету кожи, форме, длине и цвету волос, цвету и разрезу глаз, форме и размерам черепа, носа, линии рта, по рисунку линий на ладонях и других частях тела и т.п. С медико-биологических позиций существенно деление людей по особенностям крови (группа, резус-фактор). В последние десятилетия была предпринята попытка выделить среди мужчин так называемых "сверх-мужчин", имеющих хромосомную формулу в виде триплета (хуу) вместо обычной формулы (ху) и являющихся якобы агрессивными по характеру и потенциально предрасположенными к тяжким преступлениям.

Одной из наиболее распространенных является галеновская (дополненная И.П. Павловым) типология людей, выделяющая холериков, сангвиников, флегматиков, меланхоликов. Несмотря на общепризнанность и широкую употребляемость этой типологии, ее прагматическая ценность невелика, поскольку трудно обнаружить указанные типы людей "в чистом виде", проявление черт характера оказывается зависимым от конкретных условий, принадлежность людей к тому или иному из этих четырех типов не оказывается сколько-нибудь определяющей ценностью их личностно-индивидуальных качеств (можно относиться к любому из типов и быть великим или ничтожным человеком).

Один из основоположников аксиологии Макс Шелер ценностную иерархию личностей представил (по нисходящей линии) следующим образом: 1) святой, 2) гений, 3) герой, 4) духовный вождь, 5) художник.

Данная классификация имеет определенную ценность в том отношении, что позволяет людям, имеющим ряд специфических качеств и способностей, ориентироваться на идеальные типы, предложенные М.Шелером.

Существует множество типологий, составленных на основе эмпирических наблюдений. Так, Дж. Холланд выделил шесть типов людей (реалистический, интеллектуальный, социальный, стандартный, предприимчивый, художественный); М. Розенберг по социально-психологическим основаниям подразделил людей на три типа (податливый, агрессивный, отрешенный), Э.Шостром считает возможным подразделить людей на актуализаторов и манипуляторов, а последних в свою очередь - на восемь типов (диктатор, тряпка, калькулятор, прилипала, хулиган, славный парень, судья, защитник), некоторые социологи и психологи выделяют людей конформных и так называемых неконформистов.

Американский ученый У.Харрис предложил свое, весьма оригинальное деление людей на четыре типа в зависимости от различия их оценочного подхода к себе и окружающим. Первый тип он назвал уголовным, агрессивным, нередко пополняющим ряды преступников. Такие люди придерживаются оценочной формулы: я - о'кеу, а все остальные - bad. Второй тип, аутический, характеризуется общими пессимистическими оценками: я - не о'кеу, но и все остальные такие же. Третий тип - неврастенический: я - не о'кеу, а другие - о'кеу. Жалость к самому себе и зависть к

удачам и успехам других характерны этим людям. Наконец, четвертый тип - нормальный, оптимистический (все - о'кей и я в том числе).

Ряд ученых (В. Парето, Г. Моска, Р. Михельс, Ж. Сорель и др.) выделили тип людей, принадлежащих к элите. Люди, таким образом, оказались разделенными на два типа: элиту и не-элиту. По существу такой же подход проявил и А. Богданов в своей книге "Всеобщая организационная наука, или Тектология" (1913 г.). Он утверждал, что во все времена в человеческой истории можно обнаружить такие типы людей, как организаторы и организуемые. Эта идея в весьма отчетливом виде была затем выражена Дж. Бернхэмом в произведении "Революция управляющих" (1940г.). Примечательно, что американский автор к элите отнес и тех, кто в данный момент в нее не входит, но психологически готов при соответствующих условиях влиться в ее состав. Другой американский исследователь, Райт Миллс, в типологию, основанную на признании существования правящей элиты, внес принцип разнообразия. Он и другие сторонники данной идеи рассматривают качественно различные элиты ("яйцеголовые", т.е. ученые, "медные каски", т.е. военные, и т.д.), а также проводят мысль о том, что разнообразные элиты должны находиться в некоем согласии друг с другом (теория "баланса элит").

Марксистская типология личности основана на классово-экономическом подходе, в связи с чем начало личностной дифференциации датируется периодом появления классового общества и разделения труда, а почти 100% времени существования человеческой истории (доклассовое, первобытное общество) характеризуется как период "безличностного коллективизма". В перфекционистско-утопической картине грядущего бесклассового, коммунистического общества марксизм оставляет место по существу одному, безраздельно господствующему типу людей - универсальному человеку, т.е. всесторонне и гармонично развитой личности.

В классовом же обществе, дифференцированном по способу производства на рабовладельческую, феодальную и капиталистическую общественно-экономическую формации, основными типами объявляются раб и рабовладелец, феодал и крепостной, буржуа и пролетарий, а весь этот период неравенства и зависимости одного человека от другого - периодом "личностного индивидуализма". Сторонники марксистско-ленинской концепции личности в 60-80 гг. XX века создали идеальную модель "нового человека", в условиях СССР именуемую "советским человеком".

Оторванным от реальной жизни проектам искусственного создания идеального типа личности противостоят попытки выделения фактически существующих типов людей, например, в сфере бизнеса. Так, американские социологи предлагают разделить работающих в любой сфере деятельности на три положительных типа: 1) исполнители, 2) творческие исполнители, 3) творцы.

Серьезный научный подход к проблемам типологии людей проявил более шестидесяти лет назад швейцарский психолог Карл Юнг. В 1923 году им была написана книга "Психологические типы", в которой, в частности, обозначены и охарактеризованы такие типы, как экстравертивный и интровертивный. Хотя и эта классификация предполагает наличие промежуточного, среднего типа, она позволяет различать людей по степени обладания ими важной социальной способностью - коммуникабельностью.

В дальнейшем Катарина Бриггс и ее дочь Изабель Бриггс-Майерс на основании предложенных К.Юнгом методов исследования типов личности разработали психологический инструментарий, объясняющий в научных терминах индивидуальные особенности людей, - так называемый "Индикатор Майерс-Бриггс" (МВБИ). К началу третьего тысячелетия данный индикатор представляет собой наиболее глубокий и широко используемый психологический инструмент. На его основании разрабатываются практические рекомендации политикам, педагогам, медикам, бизнесменам и др.

Американские исследователи О.Крегер и Дж. М.Тьюсон совершили эффективную попытку применить MBTI к предпринимательству и руководству бизнесом (Otto Kroeger, Janet M.Thuesen. Type Talk at Work. 1992, New York; русское издание: О. Крегер, Дж. М. Тьюсон. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе. Москва: Персей-Вече-Аст, 1995). Они выделили четыре основные пары противоположных типов: E-I (экстраверт - интроверт), S-N (сенсорный тип - интуитивный тип), T-F (мыслительный - чувствующий), J-P (решающий - воспринимающий). Соответственно было получено 16 типов личности, каждый из которых можно отнести к одному из четырех темпераментов: NF, NT, SJ, SP.

В США к началу 90-х годов XX столетия были проведены социологические исследования и в результате опроса более чем двадцати тысяч работников различных компаний получены ценные данные о характере распределения работающих по типам MBTI. Так, среди педагогов, воспитателей, инструкторов преобладающим оказался тип ENFP (чувствующих среди них в одиннадцать раз больше, чем среди начальников). В среде менеджеров среднего звена больше всего людей мыслительного типа (86%), а в среде старших менеджеров их уже 93%. Организационная верхушка, по данным О.Крегера и Дж. Тьюсон, состоит на 95% из мыслителей (Т) и на 87% из решающих (J). Сенсорные (S), представляющие большинство населения США, составляют две трети всей группы начальников. Экстраверты и интроверты представлены в примерно равном отношении с небольшим преобладанием интровертов. Таким образом, руководящий персонал в США в основном состоит из таких типов, как ISTJ и ESTJ.

На основании изложенного можно сделать вывод, что из значительного количества предложенных различными авторами типологий личностно-индивидуальных характеристик человека к настоящему времени наибольший практический интерес представляет "Индикатор Майерс-Бриггс". Он, на наш взгляд, заслуживает изучения и использования в самых разнообразных сферах деятельности: электоральном процессе, подборе и расстановке кадров, профессиональной ориентации молодежи, распределении и найме молодых специалистов, службе информации, в области высоких технологий, в правительственных и военных организациях и т.д. Были бы также полезны дальнейшие социологические исследования с применением MBTI.