

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ПРИЧИН НЕСОВМЕСТИМОСТИ
ЛИЧНОСТЕЙ В ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**REASONS OF PERSONALITIES'
INCOMPATIBILITY
IN LABOUR ACTIVITY:
PSYCHOLOGICAL RESEARCH**

В данной статье представлены результаты исследования причин психологической несовместимости личностей в трудовой деятельности.

Ключевые слова: личность, деятельность, взаимодействие, совместимость, несовместимость.

This article presents the results of psychological research concerning the reasons of personalities' incompatibility in the workforce.

Keywords: personality, activity, interaction, compatibility, incompatibility.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что негативные межличностные отношения могут быть следствием психологической несовместимости взаимодействующих в трудовой деятельности рабочих, специалистов, руководителей организаций.

В психологической науке совместимость рассматривается как определенное сочетание психологических особенностей личностей, возникающее на основе взаимного содействия в деятельности и способствующее успешности жизнедеятельности людей. Совместимость позволяет им успешно решать (выполнять) стоящие задачи, испытывать удовлетворение от процесса и продукта совместных действий, развивать позитивные отношения [1; 2; 3]. То есть, общим показателем совместимости является удовлетворенность личностей взаимодействием в трудовой деятельности [3].

Осуществляя трудовую деятельность в организации (производственном цехе), совместимые между собой рабочие, руководители действуют согласованно, в оптимальном темпе, ритме, способствуют друг другу в достижении целей действий. Совместимость является продуктом их предшествующей деятельности, а точнее – про-

дуктом их прошлых взаимодействий. Вместе с тем, совместимость сотрудников в организации является следствием из взаимной адаптации [4].

Проведенное исследование свидетельствует о том, что совместимость во многом зависит от уровня профессиональной и социально-психологической компетентности личностей, особенностей их психических процессов, состояний, характеров, темпераментов, мотивов, способностей, привычек и других психологических особенностей. Кроме того, она зависит от изменяющихся условий труда – организованности, сложности и разнообразия решаемых задач, объективно складывающегося темпа и ритма производственного процесса.

Следует отметить, что совмещаются или не совмещаются не просто темпераменты или характеры личностей, как таковые, а сами личности, обладающие указанными и другими психическими характеристиками.

Несовместимость возникает в конкретной деятельности у конкретных личностей, в конкретных, разворачивающихся в пространстве и времени ситуациях взаимодействия. Совмещаясь в одних ситуациях, рабочие (руководители) не обязательно будут так же успешно действовать в других, изменившихся ситуациях трудовой деятельности. Несмотря на их обоюдное стремление.

Каковы же причины несовместимости личностей в трудовой деятельности? Почему она

¹ Кандидат психологических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, АНО ВО «Российский новый университет»; профессор кафедры психологии Военного университета МО РФ.

возникает? Каковы ее последствия? Опираясь на результаты проведенного исследования, можно дать определенные ответы на поставленные вопросы.

Рабочие цеха оконных конструкций строительной компании «Виктори» Николаев В.А., Климов П.Н., Кузьмин П.А. (фамилии изменены), успешно взаимодействуя в обычных условиях, начинали ссориться и выяснять отношения именно в тех случаях, когда резко увеличивался темп деятельности в организации, объективно повышалась ее динамика. Медлительный Климов П.Н. (сборка оконных рам) явно отставал в своих действиях. Николаев В.А. (производство заготовок для сборки рам) действовал быстро, оперативно, опережая своего товарища. Рабочий Кузьмин П.А. (установка стеклопакетов в оконные рамы) простаивал из-за отсутствия предмета труда – оконных рам. Медлительность в работе Климова П.А. – рабочего по производству оконных рам – вызывала недовольство и возмущение со стороны товарищей, провоцировала ссору. В сложившихся условиях они не могли нормально осуществлять деятельность, успешно реализовывать свои мотивы.

Несоответствие темперамента Климова П.А. возросшей динамике производственного процесса в цехе закономерно порождало несовместимость. Результаты наблюдения за действиями рабочих, а также изучение их психодинамических особенностей с помощью наблюдения и тестирования показали: Николаев В.А. и Кузьмин П.А. – преимущественно сангвиники, Климов П.Н. – флегматик. Рабочий Климов П.Н. в сложившейся ситуации запаздывал, затруднял деятельность по производству продукта, нарушал ее темп и ритм, сам не желая этого.

Совмещаясь в других ситуациях взаимодействия по всем своим психическим качествам, указанные рабочие не совмещались вследствие существенных различий их темпераментов, причем в определенных ситуациях, а именно – в ситуациях динамичного взаимодействия, которые обусловлены объективно возросшим темпом производственной деятельности в цехе на какой-то период времени.

В процессе исследовательской работы в различных организациях за период с 2002 по 2015 г. были выявлены 22 ситуации несовместимости подобного рода (табл. 1).

Проявления рабочими (руководителями) противоположных черт характеров в ситуациях взаимодействия могут также порождать психологическую несовместимость. Находясь в цехе оконных конструкций строительной компании

Таблица 1

**Типичные причины
несовместимости личностей
в производственной деятельности**

№ п/п	Причины несовместимости личностей в ситуациях взаимодействия	Общее количество выявленных ситуаций
1.	Несоответствие психодинамических особенностей личностей объективно складывающейся динамике производственной деятельности	22
2.	Противоположные, ярко выраженные (акцентированные) черты характера рабочих	28
3.	Значительные различия в уровне развития профессиональных способностей личностей	12
4.	Различия в мотивах – мотивированные и не мотивированные в трудовой деятельности рабочие	8
5.	Значительные различия в компетентности – компетентные и не компетентные в профессиональном отношении рабочие	19

«Добрые окна» 18 марта 2013 г., исследователь наблюдал ссору, возникшую между рабочими этого цеха Аксеновым Н. и Орешкиным В. (фамилии изменены). Как оказалось, рабочие в ситуации взаимодействия собирали оконную раму. Аксенов Н. стал иронично подшучивать по поводу личностных качеств Орешкина В., насмехаться, критиковать его за неаккуратность, проявляющуюся в действиях. Орешкин В., в свою очередь, обижался и выражал обиду бурно и в резкой форме. Рабочие прервали взаимодействие и стали выяснять отношения, оскорблять друг друга, выдвигать взаимные претензии. Аксенов Н. и Орешкин В. явно не совмещались. Определенное сочетание черт характеров рабочих – чрезмерная глумливость Аксенова Н. и повышенная обидчивость Орешкина В. – затрудняли взаимодействие, порождали несовместимость в деятельности. Их отношения были неприязненными, негативными, конфликтными. Указанные лица не могли и не желали работать вместе. Они не могли самостоятельно решить эту проблему. Не решалась она и некомпетент-

ными в социально-психологическом отношении руководителями.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что несовместимы в ситуациях взаимодействия личности, обладающие противоположными, ярко выраженными (акцентуированными) чертами характеров. Не совмещаются в полной мере по этому основанию агрессивные и доброжелательные, общительные и замкнутые, лживые и честные, педантичные и непедантичные, трудолюбивые и ленивые рабочие. Лица, выражающие эти психические особенности по отношению друг к другу, расстраивают взаимодействие, затрудняют деятельность, ссорятся, конфликтуют, не могут работать совместно. За период 2002–2015 гг. в различных организациях было выявлено 28 ситуаций данного типа.

В процессе исследовательской работы были выявлены, а затем подвергнуты анализу ситуации несовместимости рабочих, которые порождались другими причинами.

За указанный период времени было изучено 12 ситуаций несовместимости, причинами возникновения которых стали значительные различия в уровнях развития профессиональных способностей личностей. Неспособные рабочие в этих ситуациях или отказывались решать поставленные им задачи с самого начала, или прерывали действия и просили их заменить более опытными специалистами. Нередко они производили бракованный продукт, который исправить было уже невозможно. На этой почве возникали конфликты с этими рабочими. Деятельность приостанавливалась. Возникали проблемы. Руководитель был вынужден решать задачи, связанные с заменой неспособных рабочих более способными специалистами и налаживать взаимодействие в интересах производства бракованных продуктов вновь. На это уходило время.

Определенные различия в уровнях развития мотивов трудовой деятельности у рабочих могут и нередко становятся причиной их несовместимости. Рабочие Климов Н. и Андронов Н. (фамилии изменены) осуществляли деятельность по изготовлению оконных рам, взаимодействуя друг с другом. Рабочий Климов Н. выполнял работу увлеченно, с интересом, поскольку любил ее. Рабочий Андронов Н. не любил своей работы, отвлекался, часто покидал свое рабочее место, общался с другими лицами в рабочее время. Поведение рабочего Андропова Н. вызывало возмущение у рабочего Климова Н., так как деятельность не продвигалась. Между рабочими часто возникали ссоры, выяснения отношений. Было ясно, что они не могли работать вместе.

Любящие свою специальность, увлеченные своим делом, обладающие ярко выраженной профессиональной направленностью личности, как правило, не совмещаются в ситуациях взаимодействия с людьми, не проявляющими интереса к работе, не испытывающими удовольствия от нее, избегающими ее, часто отвлекающимися в рабочее время на общение, на какие-то другие дела. Не любящий своего дела человек не содействует в полной мере другим людям в достижении целей деятельности. Он под разными предлогами уклоняется от взаимодействия, провоцирует этим разногласия, ссоры, конфликты. Время от времени эти конфликты повторяются, межличностные отношения рабочих ухудшаются, снижается настроение в группе. В процессе социально-психологического исследования было выявлено восемь ситуаций, относящихся к данному типу несовместимости.

Не совмещаются непосредственно взаимодействующие в производственной деятельности рабочие, имеющие существенные различия в профессиональной компетентности. Такого рода ситуаций было выявлено 19.

По данным психолога А.Я. Анцупова [5], ссоры, разногласия и конфликты, являющиеся следствием несовместимости сотрудников, снижают производительность труда в организациях примерно на 10%. По результатам настоящего исследования, потери рабочего времени, связанные с восстановлением нарушенного взаимодействия, урегулированием отношений рабочих составляют от 10 до 15 минут по каждой ситуации.

Пожилые рабочие, как показывает практика, нередко создают определенные трудности в деятельности. В силу своего возраста они менее динамичны, менее энергичны, чем молодые их коллеги. Они быстрее утомляются и устают. Кроме того, у них нередко снижена острота ощущений (зрительных, слуховых, обонятельных, осязательных и т.д.). Они затрудняются в изучении свойств сырья и материалов, в считывании чертежей, показаний приборов, допускают ошибки восприятия, что ведет к ошибочным запоминаниям и представлениям, а через них – к ошибочному мышлению и действиям т.д. При определенных условиях пожилые рабочие-профессионалы могут не совмещаться, ввиду указанных причин, с молодыми, профессионально компетентными рабочими.

Существуют и другие источники несовместимости сотрудников в организации [6, 416-41; 7]. Обозначенная проблема актуальна в настоящее время как в теоретическом, так и в практическом отношениях. Она требует дальнейшего изучения

в русле возрастной, социальной, управленческой психологии, а также психологии труда.

Литература

1. Азарнов Н.Н., Азарнова А.Н. Социально-психологические явления, обусловленные взаимодействием личностей в производственной деятельности // Вестник Российского нового университета. – 2006. – Выпуск 10. – С. 44–60.

2. Абдурахманов Р.А. Социальная психология. Рабочий учебник (в 4 модулях) // Модуль 3. Психология общения. – М. : РосНОУ, 2007. – 96 с.

3. Социальная психология : учебное посо-

бие / отв. ред. А.Л. Журавлев. – М. : ПЕРСЭ, 2002. – 351 с.

4. Каширин В.П. Проблема адаптации в психологии // Вестник Российского нового университета. – 2006. – Выпуск 10. – С. 4–10.

5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология : учебник для вузов. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 551 с.

6. Каширин В.П. Психология межличностных конфликтных отношений в коллективе // В.А. Слостёнин, В.П. Каширин. Психология и педагогика. – М., 2001. – Гл. 27.

7. Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Прикладная военная психология. – СПб. : Питер, 2006.