

**УДК 159.99**

**ТИПЫ ХАРАКТЕРОВ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ А. ЛОУЭНА И ИХ  
ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Фадеева Е.В.

Магистрант 2 курса Академии гуманитарных технологий

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

e-mail: lenafad83@gmail.com

Научный руководитель – Петренко Е.А.

к.ф.н., доцент кафедры «Психология и управление персоналом»

e-mail: petrenko19789@mail.ru

Аннотация: В статье раскрывается актуальный вопрос о влиянии различных типов характеров на взаимодействие сотрудников в трудовом коллективе и успешную самореализацию в процессе трудовой деятельности. Приведена классификация Александра Лоуэна. Знания о типах характеров с точки зрения телесно-ориентированной психотерапии (ТОП) будут полезны HR-специалистам и организационным психологам. Ключевые слова: телесно-ориентированная психотерапия, трудовая деятельность, отношения, типы характеров.

**TYPES OF CHARACTER IN INTERPRETATION A. LOWEN AND  
THEIR IMPACT ON WORK**

Fadeeva E.V.

Abstract: The article reveals the topical issue of the influence of various types of characters on the interaction of employees in the workforce. Using information about the types of characters for the successful construction of labor activity. The classification of Alexander Lowen is given. Knowledge about character types from the point of view of body-oriented psychotherapy (TOP) will be useful to HR specialists and organizational psychologists.

Keywords: body-oriented psychotherapy, organizational psychologist, HR specialist, types of characters.

Актуальность рассматриваемой темы заключается, в том, что достаточно много конфликтных ситуаций возникает в трудовых коллективах. Как правило, при грамотном подборе сотрудников и формировании коллектива — рабочая атмосфера часто благоприятная, и эффективность работы на высоком уровне. Но, к сожалению бывают случаи, когда несовпадение характеров приводит к спорам между сотрудниками, к конфликтным ситуациям, увольнениям. Важно понимать, что для успешной

адаптации в профессиональной деятельности, карьерного роста, самореализации, гармоничного развития необходимо правильное сочетание множества факторов. И одним из таких факторов являются индивидуальные особенности работника [3]. В данном случае в качестве индивидуальных особенностей мы рассмотрим типы характеров согласно подходу А. Лоуэна. Информация в данной статье даст возможность корпоративным психологам, HR-специалистам по-новому взглянуть на формирование коллектива в отделе, компании, а также применяя нижеприведенную классификацию типов характеров — позволит умело взаимодействовать с уже набранными сотрудниками.

В психологической науке представлены различные классификации типов характеров, рассмотренные во взаимосвязи с конституцией тела (Э. Кречмер); с усиленными чертами характера (К. Леонгард; А. Е. Личко); с поведением и взаимоотношениями людей в группах в организационной среде — классификация работников на X-в, Y-в (Э. Мэйо) [5].

Одна из наиболее удачных в научном и прикладном плане является классификация А. Лоуэна, который, взяв за основу звезду Давида описал 5 типов характеров. Если представить звезду Давида — то, остроконечные углы являются «маской» (поведение), вверх — голова, боковые верхние углы — кисти и руки, боковые низшие углы — стопы и ноги, и низ (остроконечный угол)- гениталии (хвост) [1]. Сердцевина в данной звезде Давида — наши чувства, эмоции которые в разные стороны распространяют свою энергию — но, где-то она течет больше, где-то меньше – в зависимости от преобладающего типа. Таким образом, Александр Лоуэн предложил следующую классификацию в подходе телесно-ориентированной психотерапии:

1. Шизоидный тип формируется от зачатия до месяца. Для него характерны следующие черты: угловатые движения, асимметрия тела, монотонный голос, минимизирован контакт с людьми, вся энергия концентрируется в голове, особо выражен интерес к книгам. В качестве

яркого внешнего признака можно отметить максимально выдвинутую голову вперед для отслеживания контроля в пространстве. Базовая эмоция данного типа — страх. Характерен данный типаж для ученых, сотрудников в IT-сферах. Люди с преобладанием шизоидных черт часто имеют стабильную работу и склоны к накоплению денег для определенной цели [2].

2. Оральный тип формируется от рождения до 1,5 лет. Для него характерны следующие черты: взаимодействие с окружающими из позиции «все должны», миловидные черты лица, слабый мышечный тонус. Оральные личности часто нарушают чужие границы и при этом, не осознают свои. Человек, у которого преобладает оральный тип, имеет отличные ораторские способности. Базовая эмоция данного типа – обида [2].

3. Мазохистский тип формируется в возрасте от 1 года до 3 лет. Для него характерны следующие черты: склонность к накопительству, сдержанность в эмоциях, способность выстраивать близкие отношения. Для мазохистского типа характерны: грушевидная фигура, объемные плечи, короткие ноги, напряженные мышцы бедра. Мазохистские личности являются надежными и добросовестными работниками. Базовая эмоция данного типа – стыд. Данный типаж формируется в случаях, когда есть контролирующая мама [2].

4. Психопатический тип формируется в возрасте 3 - 6 лет. Для психопатического типа характерны следующие черты: яркое проявление себя во взаимодействии с окружающими, высокий уровень ревности, склонность к всеобщему вниманию, сильно проявлен страх близости. К выраженным внешним признакам относятся: расширенная грудная клетка, сильное напряжение в диафрагме, подвижная мимика, громкая речь. Личность с преобладанием орального типа имеет высокие способности успешно управлять организацией [2].

5. Ригидный тип формируется в возрасте 4-7 лет. Для него характерны следующие черты: устойчивость, обилие энергии, негибкость, четкое следование правилам, сложность в получении удовольствия, некоторая

эмоциональная сдержанность и даже холодность, развитые управленческие способности, высокий уровень контроля своих эмоций. Базовая эмоция данного типа – отвращение. В качестве яркого внешнего признака можно назвать осанку, при которой позвоночник вытянут, как струна. Человек, у которого преобладает ригидный тип, не конкурирует, так как он уже победитель. Ригидные личности являются «серыми кардиналами», исподволь умело управляют представителями орального типа. Ригидный типаж подразделяется на три подвида: ригидный обязательный (много отвращения, все и везде должно быть по правилам); нарциссический (повышенный интерес к собственной персоне); фаллический (тип вождя, ведущего за собой коллектив) [2].

Подытоживая сказанное выше, типология А. Лоуэна позволяет не только изучить жизненные стратегии человека, но, при желании усилить сильные стороны каждого типа и успешно использовать в своей работе. Так, например, сотрудникам мазохистского типа рекомендуется поручать много дел, которые они непременно выполняют; представители орального типа – прекрасные переговорщики, которые успешно проведут любые корпоративные переговоры; ригидные – скрупулезно отнесутся к правильному заполнению документов и будут соблюдать трудовой распорядок; психопаты – хорошие руководители коллектива любого уровня; работники шизоидного типа имеют структурный подход в работе, умны, обладают высоким уровнем цифровой грамотности.

Таким образом, использование возможностей различных психологических типологий, в частности, типологии А. Лоуэна, в процессе профессионального отбора сотрудников способствует эффективной расстановке кадров и, в дальнейшем, позитивно влияет на слаженную работу в коллективе, построение гармоничных взаимоотношений и достижение высоких результатов в работе.

#### Библиографический список

1. Лоуэн А. Психология тела. – М.: Корвет, 2016. – 224 с.

2. Лоуэн А. Физическая динамика структуры характера/пер. с англ. Е.В. Боковой. – М.: Издательская фирма «Компания Пани», 1996. – 320 с.
3. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации [Электронный ресурс] // SCIENCE TIME – 2014. – № 4. – С. 20-23. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21535485> (дата обращения: 11.01.2023).
4. Мананникова А.С. Взаимосвязь акцентуаций характера с успешной адаптацией в условиях профессиональной деятельности. [Электронный ресурс] // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2021. – № 1. – С. 188 -193. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46220760> (дата обращение 11.01.2023).
5. Федюнин Д.Г. Трансформация организационных отношений. [Электронный ресурс] // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2015. – № 2. – С. 57-61. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25498183> (дата обращения 19.01.2023).