

Темперамент личности в управлении персоналом

Модуль: «Управленческие решения»

Выполнила: Зулхаш Н., магистрант
2 курса ОЗ

Проверила: Магзумова Р.З., к.м.н,
асс. профессор

ИНДИВИД

- Личность рассматривается в психологии как носитель сознания и субъект целенаправленной деятельности. Применительно к отдельному человеку употребляют такие понятия, как: *«индивид»*, *«личность»*.
- **Индивид** — это человек как представитель вида, то есть в этом понятии подчеркивается биологическое начало в человеке. Всякий человек рождается индивидом, но только в процессе развития он становится личностью.



Понятие личности

- **Личность** — это сознательный индивид», то есть человек, способный к сознательной организации и саморегуляции деятельности.
- С позиций современного системного подхода личность рассматривается как целеустремленная динамическая функциональная система, характеризующаяся многомерностью и иерархичностью (Б.Ф. Ломов).

Подсистемы:

Когнитивная	Функции познания, включающие в себя познавательные процессы: восприятие, память, мышление и др.;
Регулятивная	Эмоционально-волевые процессы, способность к саморегуляции деятельности и управлению деятельностью других людей;
Коммуникативная	Общение и взаимодействие с другими людьми.

Темперамент

- **Темперамент** — это сочетание индивидуальных психофизиологических характеристик нервной системы человека, определяющих динамическую сторону поведения.
- **Темперамент** — это совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических процессов и поведения человека, их силу, скорость, возникновение, изменение и прекращение.

Типы темпераментов

Типы темперамента

Холерик



Сангвиник



Флегматик



Меланхолик



Типы темпераментов

- Гиппократ (V в. до н.э.) утверждал, что люди различаются соотношением 4 основных “соков” жизни, - крови, флегмы, желтой желчи и черной желчи, - входящих в его состав.
- Исходя из его учения, самый знаменитый после Гиппократа врач античности Клавдий Гален (II в. до н.э.) разработал первую типологию темпераментов, которую он изложил в известном трактате “De temperamentum”. Согласно его учению тип темперамента зависит от преобладания в организме одного из соков. Им были выделены темпераменты, которые в наше время пользуются широкой известностью: сангвиника (от лат. sanguis - “кровь”), флегматика (от греч. - phlegma - “флегма”), холерика (от греч. chole - “желчь”), и меланхолика (от греч. melas chole - “черная желчь”). Эта фантастическая концепция имела огромное влияние на ученых на протяжении многих столетий.

Холерик

Холерик— сильный, неуравновешенный, возбуждаемый тип, высокотревожный экстраверт. Он наиболее продуктивен там, где требуется высокая активность, увлеченность, концентрация внимания, лидерство, высокая ролевая активность и т.п. Но его следует по возможности отстранить от конфликтных ситуаций, строго объективно оценивать его успехи и тактично указывать на недостатки, воспитывать выдержку и самообладание.

Петр I



Сангвиник

Сангвиник — сильный, уравновешенный, подвижный тип, малотревожный экстраверт. Он быстро приспосабливается к новым условиям, быстро решает текущие оперативные задачи, обладает быстрой переключаемостью внимания, контактностью, коммуникативностью. Его можно использовать для разрядки конфликтных ситуаций в группе, организации совместных действий, лидерства. Однако они малопродуктивны в условиях монотонной деятельности, требующей длительного напряженного внимания №

Наполеон Бонапарт



Флегматик

Флегматик — сильный, уравновешенный инертный тип, малотревожный интроверт. Он незаменим в ситуациях, требующих пристального внимания, обстоятельности в делах, терпения, неторопливости, продуктивен в монотонных условиях деятельности. Однако он испытывает значительные трудности при необходимости быстрого ориентирования на изменение ситуаций, быстрого принятия решений, при ориентации в конфликтных и стрессовых ситуациях. Мало пригоден он и для скоростной переработки учебной и производственной информации.

Михаил Кутузов



Меланхолик


Меланхолик — слабый тип нервной системы, высокотревожный интроверт. Это сложный, высокочувствительный тип, требующий тактичного подхода. Мало пригоден к нервным перегрузкам, к преодолению стрессовых ситуаций, в которых часто теряется; не конфликтен, но беззащитен перед конфликтами, старается их обходить, а не разрешать. В спокойной жизненной ситуации, не требующей перенапряжения, может проявлять высокую интеллектуальную и практическую работоспособность, вдумчивость, ответственность, исполнительность.

Николай I




Влияние темперамента в управлении персоналом

- Учет свойств темперамента важен при осуществлении воздействия на работника в процессе управления персоналом, а также для профессионального отбора людей к тем видам деятельности, где требуется скоростная переработка информации, распределенность внимания, стрессоустойчивость и другие качества.
- Темперамент не определяет социальную направленность. Поэтому следует говорить о характеристиках темперамента не как о положительных или отрицательных, а как о более или менее благоприятных и своеобразных в отношении их влияния на индивидуальный стиль деятельности.

- 
- Поскольку темперамент есть устойчивая природная основа поведения индивида, следует стремиться не к переделке типа, а к нахождению для человека с определенным темпераментом наиболее подходящих способов реализации его качеств, благоприятных для конкретного вида деятельности; ибо каждый человек, занимаясь выполнением определенных профессиональных задач, вырабатывает некоторый приемлемый темп и стиль деятельности.
 - Однако люди приходят к этому оптимальному результату за счет различных нервно-психических затрат, каждому необходим определенный резерв времени, и все же в итоге они показывают различную надежность в отношении различных видов труда и различные возможности к исполнительной и руководящей деятельности, к общению и взаимодействию с сотрудниками в системах управления.

Вывод

- При индивидуальном подходе к сотрудникам необходимо подбирать формы деятельности (по напряженности, темпу работы, наличию стрессовых ситуаций и др.), к которым легче адаптируется человек с тем или иным типом темперамента.
- В ходе управления персоналом к представителям указанных типов темпераментов следует подходить, опираясь на следующие принципы:
 - — «Ни минуты покоя» — в подходе к холерику, учитывая его высокую активность и инициативность. Он должен быть все время загружен работой, решением производственных или учебных задач, иначе он может использовать свою энергию неадекватно.
 - — «Доверяй, но проверяй» — в подходе к сангвинику, обладающему оптимизмом и жизнерадостностью, общительному и эмоциональному, но в то же время склонному к рассеянности и торопливости в выполнении производственных задач.

- 
- — «Не торопи» — в подходе к флегматику, который обладает терпеливостью, старательностью, но надежен только в неторопливом, стабильном и не стрессовом режиме работы.
 - — «Не навреди» — в подходе к меланхолику, который способен вполне продуктивно работать только в благоприятных условиях, надежен в условиях быстрой переадаптации, нервно-психических перегрузок, эмоционально травмирующих его.

Тест

- В каких ситуациях руководитель может использовать холерический темперамент сотрудника?
- 1) в монотонной деятельности
- 2) в ситуациях, когда нужно разрядить конфликт в группе;
- 3) в ситуациях, требующих пристального внимания;
- 4) в ситуациях, требующих высокой активности и увлеченности;
- 5) в ситуациях, не требующих перенапряжения.

Список литературы:

- 1) Дункан Дж. У. Основопологающие идеи в менеджменте: уроки основоположников менеджмента в управленческой практике: Пер. с англ. – М.: Дело, 2006;
- 2) Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. – М.: Прогресс, 2006;
- 3) «Творцы - холерики, сангвиники, флегматики, меланхолики»,
http://www.znaki-odarennosti.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=257&Itemid=127 , 2017.