

Мигалкина Алена Леонидовна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

**РОЛЬ ТЕМПЕРАМЕНТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(НА ПРИМЕРЕ ОДНОГО ИЗ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ Г. ЯКУТСКА)**

Аннотация: в данной статье изучены проявления в профессиональной деятельности различных типов темпераментов, отражены цель, объект и предмет исследования, приведены выборка исследования и основные результаты роли темперамента в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, темперамент, работоспособность.

Актуальность заключается в том, что динамически черты личности человека выступают не только во внешней манере поведения – они проявляются и в общей работоспособности. В зависимости от особенностей темперамента люди различаются не конечным результатом, а путём и способом достижения результатов. Отсюда следует, что существует зависимость между способом выполнения действий и особенностями темперамента. Целью данной работы является установление взаимосвязи между типом темперамента и профессиональными способностями, в частности коммуникативные и организаторские склонности. Объект исследования – сотрудники одного из федеральных органов исполнительной власти г. Якутска. Предмет – коммуникативные и организационные склонности персонала в соответствии с типом темперамента личности. Гипотеза данной работы – профессиональные способности зависят от типа темперамента сотрудника.

В данной работе были использованы экспресс-тест на определение темперамента личности и тест-опрос КОС, В.В. Синявского и В.А. Федорошина для

выявления качественных особенностей персонала на коммуникативные и организаторские способности.

Сангвиник бывает хорошим оратором, лидером, ему не составляет труда повысить мотивацию сотрудников. Он склонен к поверхностному восприятию информации. В профессиональной деятельности каждая организация, фирма нуждается в волевой силе и решительности, которые в полной мере присущи энергичному холерику. Там, где другие не способны принять какое-либо решение, холерическая натура принимает решение немедленно [3; 2].

В профессиональной деятельности флегматик обладает высокой работоспособностью, хорошо сопротивляется сильным и продолжительным раздражителям, но не способен быстро реагировать в неожиданных ситуациях. Всякое сильное воздействие затормаживает деятельность меланхолика. В профессиональной деятельности тяжело переживают конфликты и несправедливость, часто склонны к самокритике [4; 5].

От темперамента зависит, каким способом человек реализует свои действия, но при этом не зависит их содержательная сторона.

В данном социологическом исследовании приняло участие 24 человека. Из общего числа респондентов 24 женщины, что составляет 100%. Возрастной состав членов коллектива: от 26 до 52 лет. Образование: высшее 96%, незаконченное высшее 4%. Стаж работы членов коллектива: от 7 месяцев до 20 лет. По результатам выявлено, что из общего числа респондентов 24 человек, 3 холерика, что составляет 12,5%, 3 меланхолика так же 12,5%, 9 флегматиков 37,5% и 9 сангвиников 37,5%. Преобладание флегматиков и сангвиников в коллективе означает, что сплочённость в коллективе должна быть высокой. Большинство сотрудников имеют эмоционально устойчивую нервную систему, устойчивое настроение и обычно позитивное, имеют хорошую работоспособность, они часто общительны и склонны к коллективу.

Согласно результатам опроса КОС, холерики получили в среднем оценку 4 из 5 возможных по уровню развития коммуникативных и организаторских склонностей. У меланхоликов оценка в среднем достигает 2, оценка сангвиников

составляет – 4 и уровень развития коммуникативных и организаторских способностей флегматиков в среднем оценивается как 3. В среднем по общему числу респондентов оценка составляет 3,25.

В ходе исследования мы установили, что высокую оценку уровня проявления коммуникативных и организаторских склонностей проявили работники, обладающие темпераментом холерика и сангвиника. Данные типы темперамента по природе являются энергичными. А напротив, низкую оценку организаторских и коммуникативных способностей проявили меланхолики, которые по определению не всегда стремятся к обществу. Данный тип людей, как правило, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и выступлении перед ними.

Таким образом, мы выявили, что тип темперамента и оценка коммуникативных и организаторских способностей зависят друг от друга. Данную гипотезу подтверждают результаты нашего исследования. Ключи опроса, оценка коммуникативных и организаторских способностей, действительно схожи с определениями типов темперамента. И поэтому мы можем сказать, что данные способности и профессиональная деятельность зависят от типа темперамента сотрудника.

Список литературы

1. Кочеткова А. Псевдо-лидер или некоторые наблюдения о природе сангвиника // Бизнес-журнал. – 2012. – №11. – С. 60–63.
2. Климов Е.А. Психология труда, инженерная психология и эргономика. Учебник для академического бакалавриата / Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Г.Н. Солнцева. – М.: Юрайт, 2014. – 622 с.
3. Русалов В.М. О природе темперамента и его месте в структуре индивидуальных свойств человека // Вопросы психологии. – 2013. – №1. – С. 19–32.
4. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности – М.: Академия, 2010. – 320 с.
5. Общество в зеркале социологии: Сб. науч. тр. / Под ред. У.С. Борисовой. – Вып. 3. – Якутск: Изд-во ЯГУ, 2010.