

Коваленко Полина Дмитриевна

студентка

Панченко Юлия Александровна

студентка

ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

ВЛИЯНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА НА ВЫБОР СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема взаимосвязи деятельности управленца и его типа темперамента. В ходе исследования авторам удалось выявить, что наиболее подходящими типами темперамента для управленца являются сангвиник, холерик, флегматик, а менее подходящим – меланхолик.*

***Ключевые слова:** тип темперамента, управленческая деятельность, стиль управления.*

В современном мире почти ни одна организация, ни одна группа не обходится без руководителя. Если объединение людей имеют общие цели или хотя бы одну, то в ее достижении, необходимым условием является руководство действиями.

Сегодня совершенно очевидно, что не только настоящее, но и будущее организации зависит от управляющего. Это человек, руководящий трудовым коллективом в самых различных сферах деятельности и обеспечивающий решение всего комплекса стоящих перед ними задач (экономических, социальных, политических, экологических и т. д.), создающий условия для лучшей жизни сотрудников. И в каждом конкретном случае успех зависит от личных качеств управляющего, от его умения работать с людьми.

Основные навыки руководителя как раз и заключаются в умении организовать сотрудников, правильно поставить цели и следить за их своевременным достижением. Общую роль руководителя в системе управления нельзя представить без менеджерских навыков. Управленец, для выполнения поставленных задач

должен уметь быстро находить ресурсы и рационально их распределять, повышать продуктивность труда, а также эффективно взаимодействовать с подчиненными, партнерами и вышестоящими руководителями.

Эффективность работы организации и определенных организационных процессов зависит от темпераментов людей на всех ее уровнях. А поскольку, управляющий организации является ее лицом и имеет большое влияние на персонал, его поведение и тип личности играют огромную роль в рентабельности работы организации.

В зависимости от типа нервной системы и темперамента люди по-разному реагируют на внешние раздражители. Статистически не доказано, какой тип нервной системы отличает большинство менеджеров. На этих позициях работают непохожие люди. Но проблемы, с которыми они сталкиваются, похожи. С одной стороны, на руководителя обрушивается огромный поток данных, с другой стороны, ему постоянно не хватает информации для принятия решений. С одной стороны – нужно действовать быстро, с другой – очень трудно оценить результат своих действий, так как он ограничен во времени. Ощущение внутренней неопределенности может нарастать под воздействием внешних факторов: нереалистичных ожиданий акционеров, вышестоящих руководителей, семьи. И на все это накладывается хронический дефицит времени и ресурсов. Неудивительно, что топ-менеджеры идут к результату, преодолевая страхи и сомнения, противодействуя давлению всех описанных факторов.

Как им это удастся? Большинство из них ориентированы на сотрудничество и компромисс. Они имеют большую мотивацию к саморазвитию и профессиональному развитию сотрудников. Они умеют и хотят устанавливать социальные контакты. Как правило, топ-менеджеры – это люди с так называемым А-поведением. Человек типа «А», когда нарушается его картина мира, своими действиями и волей пытается ее восстановить, сделать такой, какой она была раньше. Человек типа «Б» приспосабливается.

Характер проявляется в манерах и действиях персоны, конкретных реакцией на внешнее влияние. Необходимо иметь в виду, что сложность и разнообразие человеческой личности полностью не описывается в любой представленной ее типологии. Было бы также ошибочным недооценивать предрасположенность каждого из нас к какому-либо типу или одновременно нескольким совместным типам. Поэтому ознакомление с типологией характеров позволяет полнее применять свои собственные сильные стороны, по возможности исправлять слабые стороны, а также помогает найти подход к другим людям, поскольку открывает скрытые механизмы человеческих решений и поступков. Характер людей порождает еще одно свойство личности – темперамент.

Темперамент – это комплекс индивидуальных особенностей, описывающих динамическую и эмоциональную стороны поведения человека, его деятельности и общения [2].

Вильгельм Вундт использовал в собственной типологии представление о четырех типах темперамента [2], выделенных в свое время древнегреческим философом и врачом Гиппократом и тщательно описанных и названных древнеримским врачом Галеном.

Само слово «темперамент» имеет латинское происхождение (*temperamentum*) и значит «надлежащее соотношение частей, соразмерность». Гиппократовско-галеновское отображение темпераментов исходило из того, что состояние человека, его телесное здоровье и психический склад определяется соотношением в организме 4 частей. Гиппократ представлял себе эти элементы как различные жидкости кровь, флегму, желтую и черную желчь. Гален видел в них 4 субстанции твердое, жидкое, горячее и холодное. Преобладание 1-го из элементов формирует соответствующий темперамент (сангвинический, холерический, меланхолический либо флегматический) [2].

В данной статье мы рассмотрим, как тип темперамента влияет на деятельность руководителя.

Сангвиник, как управленец очень профессионален, объективен, может управлять. Как управленец он скорее предпочитает демократичный стиль. Такого рода руководитель не будет закрывать глаза на работника, если тот не справляется со своими обязанностями, не соблюдает дисциплину. Однако сангвиник редко придерживается какого-то определенного стиля управления, он принимает решение по ситуации, каким стилем руководствоваться. Он может быть как авторитарным, так и дипломатичным руководителем [1].

Меланхолик – это очень неподходящий вид темперамента для управленца. На практике такие руководители встречаются очень редко и, если встречается, значит, меланхолик сумел себя перевоспитать. Для того чтобы занять должность менеджера, меланхолику нужно научиться скрывать свое волнение, быть сдержанными, внешне контролировать свои чувства и показывать уверенность в себе и спокойствие. Такой руководитель чаще всего выбирает демократический стиль управления. По причине того, что меланхолик большое внимание уделяет внутренним переживаниям, то и своих подчиненных он бережет, никогда не унижает, не кричит, не осуждает [1].

Руководитель – холерик владеет весьма большой трудоспособностью, энергичностью, выносливостью, и активностью. Он чаще всего выбирает авторитарный стиль управления. Такой человек чаще всего активно стремится к ответственности, к формальному или неформальному лидерству, самостоятельности. Зачастую холерик – серьезный, строгий и даже авторитарный руководитель, который требует непрекословное подчинение и не терпит разногласия в команде. Руководитель, который обладает холерическим темпераментом, бывает, вспыльчив и раздражителен, зачастую не умеет контролировать свои эмоции, и часто выбрасывает свои эмоции на других людей [1].

Руководитель – флегматик чаще всего практикует лояльный стиль управления с низким контролем. Он стремится принимать на работу профессионалов, чтобы не было необходимости вмешиваться в их работу. Флегматик – это совершенно неконфликтный человек, спокойный, серьезный, солидный. Без суетливости. Хороший деловой политик. Если необходимо он может добиться лидерства,

несмотря на то, что личного стремления к нему никогда нет. Он очень гуманный, вежливый к окружающим. Всегда борется за справедливость. Он пользуется уважением у своих подчинённых. Очень консервативен и с опаской относится к инновациям. Всегда стремится удержать достигнутый результат [1].

В настоящее время все без исключения понимают, что «чистых» темпераментов практически нет. Зачастую, у людей существуют смешанные психотипы, но доминирующий темперамент значительно выделяется у каждого человека. Очень важно не забывать, что не существует положительных и отрицательных темпераментов [3].

Таким образом, большое значение в эффективной работе организации имеет не только опыт руководителя, его профессиональность в области управления, но и его психологические особенности, темперамент. Так как, выполняя свои повседневные обязанности, руководитель общается с различными категориями людей: это партнеры, руководители других организаций, коллеги, подчиненные. В процессе общения с представителями каждой категории лиц, управленцу необходимо обладать знаниями в области делового общения, техникой ведения переговоров, психологическими приемами воздействия на людей.

Список литературы

1. Егорова М.С. Психология индивидуальных различий. GenDocs.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gendocs.ru/v14635/>
2. Кант И. Типы темперамента / И. Кант, В. Вундт // Allbest.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://knowledge.allbest.ru/psychology/>
3. Самоукина Н.В. Методы влияния на руководителей и подчиненных с учетом их типа темперамента. Элитариум 2.0.