

Автор:

Долгова Валерия Андреевна

студентка

Научный руководитель:

Дюйзен Екатерина Юрьевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный

университет экономики и права»

г. Хабаровск, Хабаровский край

ВЛИЯНИЕ ТЕМПЕРАМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрена взаимосвязь между индивидуальными психофизиологическими особенностями руководителя организации и эффективности его стиля руководства. Авторами представлены методы мотивирования руководителя, его место и роль в организации в зависимости от его темперамента.

Ключевые слова: психофизиологические особенности, индивидуальные особенности, личность, психология, темперамент, поведение руководителя.

Под темпераментом следует понимать врожденные особенности человека, обуславливающие динамические характеристики психической деятельности и приспособление к окружающей среде. Темперамент определяется наследственностью и устойчиво проявляется в течение всей жизни человека. С возрастом его характер меняется, развивается контроль и самообладание, но избыток жизненной энергии остается с ним навсегда. В науке утвердились следующие психологические характеристики основных классических типов темпераментов:

Руководитель – холерик нередко имеет директивный стиль управления с высоким контролем и критикой в адрес сотрудников, допускающих ошибки. Позволяет себе вспыльчивость. Холерик – активный и энергичный руководитель, с высокой мотивацией и «горящими глазами». Он заядлый трудоголик, такой же преданности по отношению к работе требует от своих подчиненных. Он работает

в высоком темпе, напряженно и интенсивно. Быстро анализирует информацию и принимает решения. Стремится к экономии рабочего времени, требует говорить лаконично и по существу [1].

Мотиваторами для руководителя-холерика являются стремление к вертикальной карьере, условия для карьерного роста, сплоченная команда единомышленников. Его мотивирует интересная, креативная работа с высокой интенсивностью, полной самоотдачей, в которой необходимо принимать нестандартные решения. Ему нравится профессиональная конкуренция с руководителями такого же уровня. Он любит ставить высокие, амбициозные цели и достигать их, может разумно рисковать. Он предпочитает свободу и самостоятельность, давление и контроль со стороны топ-менеджеров оказываются для него демотиваторами, так же как и застой в организации.

Руководитель-сангвиник – это хороший руководитель и профессионал, который реализует объективный стиль управления. Если подчиненный работает нормально, начальник-сангвиник будет считать его хорошим человеком и полезным сотрудником. Если подчиненный работает плохо, нарушает дисциплину и скандалит, для руководителя сангвиника он будет плохим человеком и вредным для компании сотрудником. Эмоциональная независимость линейного руководителя-сангвиника не превращается в неумение подчиняться высшему руководству. Сангвиник всегда помнит об иерархии, успешно выполняя свои управленческие обязанности, легко подчиняется ведущему топ-менеджеру [3]. Важнейшими мотиваторами для руководителя – сангвиника являются: стремление иметь приличный заработок, постоянно повышать свой доход, возможность карьерного роста, карьерная перспектива. Сангвиник любит инновации, повышение профессиональной компетенции. Демотиваторами для такого руководителя являются «застой» в компании, отсутствие роста [1].

Руководитель-флегматик чаще реализует лояльный стиль с низким контролем. Предпочитает принимать на работу профессионалов и старается не вмешиваться в их работу. Часто делегирует полномочия, поскольку хорошо знает, кому и когда следует перепоручать. Если нужно взять ответственность на себя,

может стать директивным и властным. С молодежной командой проявляет родительский стиль: строгий, но справедливый [2]. Мотиваторами для руководителя-флегматика являются стабильность и надежность компании, угроза немотивированного увольнения, корпоративные традиции. Демотиваторами для флегматика выступают: невозможность сосредоточиться в большом рабочем помещении или частых звонках и вызовах высшего руководителя, необходимость интенсивного общения с разными людьми.

На управленческой работе *руководители-меланхолики* встречаются редко. Даже если они имеют такой природный темперамент, то научились себя маскировать. Внешне это никак не проявляется или проявляется почти незаметно. Человек внешне – решительный, сдержанный и уверенный в себе. Однако после работы, дома в общении с близкими он может дать волю своим эмоциям: жаловаться на судьбу, жалеть себя. Если такой человек работает начальником, обычно он бережно относится к своим подчиненным. Уязвимые стороны меланхолика являются высокая утомляемость и опасность неосознанно попасть под влияние подчиненного или неформального лидера-манипулятора. Мотиваторами для руководителя – меланхолика являются: спокойная работа, позитивная обстановка в подразделении, бесконфликтность, взаимопонимание и взаимоподдержка сотрудников, уважение, положительное отношение и доверие со стороны высшего руководства, отсутствие рисков и хронических стрессов на работе [3].

Таким образом, большое значение в эффективной работе организации имеет не только опыт руководителя, его профессиональность в области управления, но и его психологические особенности.

Список литературы

1. Агапов В.С. Я-концепция как интегративная основа личности и деятельности руководителя. – М.: МОСУ, 2008. – 415 с.
2. Бабенко О.А. Профессионально важные качества личности руководителя. – М.: Академия, 2010. – 516 с.

3. Шмаков А.Г. Влияние личностных качеств на деятельность руководителя // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – №3. – С. 83–85.

4. Методы влияния с учётом темперамента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://old.express.am/businessman/businessman48.html> (дата обращения: 20.03.2017).