

Известно, что для достижения наибольшей эффективности организации, достижения ею стратегических целей огромную роль играет процесс управления персоналом. Весьма значимым фактором является знание и учет особенностей деятельности, коммуникации, взаимодействия, в соответствии с темпераментом и поведением, как руководителя, так и подчиненных. Зная эти особенности, мы усиливаем возможность создания комфортных условий и социально-психологического климата в коллективе, способы воздействия на подчиненных. Данные феномены находят свое отражение в междисциплинарной взаимосвязи таких наук как психология, психофизиология, менеджмент. В числе ранних работ ученых, занимающихся изучением психологических, психофизиологических аспектов в управлении персоналом можно назвать работы З.Фрейда, К. Юнга, А. Маслоу, Дж. Келли, Дж. Уотсона, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и многих других. К более поздним исследованиям можно отнести исследование Никольского А.Л.

Объектом нашего теоретического исследования явился темперамент руководителя организации. Целью нашей деятельности было изучение особенностей темперамента руководителя в управлении персоналом. Для достижения поставленной цели нами был изучен ряд работ отечественных и зарубежных авторов.

Итак, мы выяснили, что темперамент – это те врожденные особенности человека, которые обуславливают динамические характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде. Первым кто выделил типы темперамента является Гиппократ.

По мнению мыслителя, сангвиники – это люди, живущие на Востоке, а именно в Малой Азии. Климат там здоровый – теплый и сухой, местность цветущая, воды текущие и светлые, лучшие для здоровья. Люди упитанны и крупны, внешне они мало различаются, ввиду равномерности местного климата; они приятны в общении, спокойны и приветливы. Но мужественный дух, выносливость в труде и смелость не могут рождаться в такой природе, по необходимости верх берет наслаждение.

Холерики – люди Севера. Неизвестно, о какой стране говорит Гиппократ, может быть, о Македонии, но речь идет о горном регионе, где климат холодный и сухой, однако едва ли не более полезный, чем климат востока. Местность дикая, воды быстрые, но тоже полезные для здоровья. Люди худощавы, сильны, энергичны. Нрав их горд, упорен, они способны к искусству и военному делу.

Флегматики – люди Юга. Также неизвестно, о какой стране идет речь. Климат мягкий и влажный. Воды стоячие и затхлые. Тело людей рыхлое и сырое, они вялы, сонливы, в искусстве неуклюжи, не имеют тонкости и остроты, слабы душой, плохо переносят труд.

Меланхолики – люди Запада. Конкретный район тоже очерчен Гиппократом слабо. Он лишь сравнивает эту страну по климату и местности с осенью. Люди хмуры и упорны.

Впервые у Гиппократа утверждается, что склад психики формируется внешней средой. Кроме того выделена идея о влиянии социальных факторов на природу человека, хотя античный врач и отводит им все же второстепенное место.

Конкретная соматическая конституция, непосредственно обуславливает психическую.

Уравновешенность влаг и веществ означает гармонию души. Соматопсихическая ассоциация, созданная Гиппократом, содержит биологический детерминизм, оказалась

поразительно устойчивой. Во всех теориях темперамента от Гиппократов до наших дней психические типы всегда связывали с конституциональными состояниями, если понимать под ними особенности нервной системы человека. Гиппократ в своих исследованиях использовал индуктивный метод – от наблюдений частных феноменов к выводу общих положений.

В работах Никольского А.Л. рассмотрены типы темперамента во взаимосвязи с управленческой деятельностью. Автор в своих исследованиях дает характеристику управленцев с позиции их принадлежности к типу темперамента. По мнению автора руководителю с флегматическим темпераментом свойственны надежность в службе и работе, уверенность и самообладание, упорство и настойчивость, умение терпеть и безропотно переносить тяготы и лишения, авторитетность среди подчиненных, желание оказать им любую помощь, постоянство в дружбе с одним или двумя коллегами, в сложных условиях действует бесстрашно, не страшится эмоциональных перегрузок, в конфликты не вступает, стремится до конца выполнить намеченное.

К недостаткам руководителя-флегматика автор относит следующие: с трудом овладевает новыми знаниями и навыками, не умеет быстро реагировать на приказы и распоряжения, не стремится избавиться от плохих привычек и стереотипов мышления, на критические замечания реагирует спокойно, пассивен в общественной работе, с предубеждением относится к отдельным подчиненным, бывает ленив и инертен. Он не способен одновременно решать несколько задач, быстро переключаться с одного задания на другое.

Говоря о руководителе с сангвиническим темпераментом присущи такие положительные качества, как целеустремленность и настойчивость, большая подвижность и легкая приспособляемость к новой обстановке, умение четко и уверенно действовать в сложных условиях, гибкость ума и сосредоточенность внимания, высокая продуктивность при динамической работе, оптимизм и склонность к юмору, общительность и коллективизм, стремление к лидерству, умение быстро найти контакт с подчиненными и завоевать авторитет, постоянное стремление к духовному обогащению и самовоспитанию.

В тоже время у руководителя-сангвиника могут проявиться такие отрицательные качества, как формальное отношение к своим обязанностям при потере интереса к службе, упрямство и раздражительность в ответ на критику, ненадежность в дружбе, неосмотрительность и беспечность в опасных условиях.

Описывая руководителя с холерическим темпераментом, ученый говорит о том, что ему присущи быстрота реакции, подвижность и энергичность в служебной деятельности, постоянное стремление быть впереди всех, умелое командование подчиненными. В сложных условиях действует смело, самоотверженно, любит рисковать и преодолевать опасность. В общественной работе проявляет большую активность, критичность, инициативность, самостоятельность. Холерик весьма общителен, легко устанавливает эмоциональные связи, настойчиво стремится к лидерству, чрезвычайно чувствителен к общественному мнению и оценкам подчиненных.

У данного типа руководителя также отмечают и такие отрицательные качества, как неуравновешенность и несдержанность, грубость и бестактность, самонадеянность и зазнайство. Он часто стремится к особому положению в коллективе, легко меняет друзей, открыто высмеивает недостатки слабых, бывает злопамятен, мстителен. Настроение неустойчиво, чувства меняются резко и неожиданно. Холерик может быть источником конфликтов и напряжений в подразделении. Будучи уволен, он часто возглавляет группу нарушителей дисциплины, распространяет негативные традиции.

Рассмотрим руководителя, склонного к меланхолическому типу темперамента. Для него очень важны внутренние переживания, но при этом он бережет своих подчиненных, не кричит и не унижает, не оскорбляет и редко критикует. Самое слабое место у меланхолика - высокая утомляемость и возможность попасть под влияние неформального лидера-манипулятора.

Руководитель с неуравновешенным меланхолическим темпераментом обладает высокой чувствительностью и подвижностью психических процессов, быстрым восприятием приказаний старших начальников, активностью в общественной работе, умением выдвинуть хорошую идею, провести диспут. В спокойной обстановке хорошо справляется с обязанностями руководителя младшего звена, находится в постоянной готовности к действиям. Вместе с тем у него наблюдаются такие недостатки, как вспыльчивость, неуравновешенность, импульсивность, склонность к необдуманным поступкам, проявление грубости и раздражительности, придирчивости и предвзятости. Такой руководитель испытывает неуверенность и даже страх перед старшим начальником, волнуется перед получением нового задания, с большим трудом его выполняет. Среди подчиненных часто авторитетом не пользуется, конфликтует с другими менеджерами.

И вместе с тем руководителя со слабым меланхолическим темпераментом отличают добросовестность, усердие, старание. Ему свойственны исполнительность, повышенное чувство ответственности, принципиальность, справедливость, отзывчивость, деликатное отношение к подчиненным, критичность и самокритичность. Его иногда называют добрым и хорошим товарищем, душой коллектива. Среди типичных недостатков в деятельности и общении такого служащего можно наблюдать быструю утомляемость, нерешительность и осторожность, замкнутость и необщительность, малую инициативность и подверженность чужому влиянию, пессимизм и упрямство.

Руководителям с инертным меланхолическим темпераментом присущи усердие и аккуратность при выполнении привычных обязанностей, ровное настроение, скромность и тактичность, самокритичность и постоянство в дружбе. С подчиненными поддерживает уставные взаимоотношения, редко спорит, в конфликтах участия не принимает, проявляет внимание к просьбам и предложениям подчиненных, спокойно воспринимает похвалу, тщательно анализирует свою деятельность. Но у него могут быть и недостатки такого рода: серьезные затруднения в переключении с одного вида деятельности на другой, неуверенность действий в сложной обстановке, заторможенность реакций и пассивность в учебе, отсутствие решительности и инициативы в опасных условиях, безразличие к мнению коллектива, критике со стороны начальников, попустительство и лень.

Итак, в ходе нашего исследования, мы проанализировали ряд работ и пришли к выводу, что психофизиологические аспекты личности играют важную роль в управленческой деятельности. Описанные характеристики показывают, что положительные черты одного типа (например, флегматика) являются минусами другого типа (например, неуравновешенного меланхолика). Но чистые темпераменты встречаются крайне редко. Как правило, у людей проявляются такие качества, которые нельзя относить к конкретному типу темперамента. Тем не менее, исследования показали, что работники с сильной, подвижной и уравновешенной нервной системой добиваются лучших результатов, чем их коллеги со слабой, инертной и неуравновешенной нервной системой.