

**ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ТА ПІДЛЕГЛИХ**

Вінницький національний технічний університет

**Анотація**

У статті досліджено характеристики різних типів темпераменту. Визначено вплив темпераменту на діяльність керівника та підлеглих. Дано рекомендації для успішної трудової діяльності.

**Ключові слова:** темперамент, сангвінік, холерик, меланхолік, флегматик.

**Abstract**

The article describes the characteristics of different types of temperament. The influence of temperament on the activities of the head and subordinates is determined. Recommendations for successful work are given.

**Key words:** temperament, sanguine, choleric, melancholic, phlegmatic.

**Вступ**

Щоденні спостереження показують, що одні люди відзначаються врівноваженістю, діють стримано, не виявляють своїх почуттів; інші ж при аналогічних обставинах відразу спалахують, нервуються з приводу незначних подій. Одні емоційно вразливі, все сприймають близько до серця, почуття їх виявляються сильними і довготривалими, інші ж спокійно ставляться до навколишніх подій, емоції їх менш інтенсивні, неглибокі й нетривалі.

Є люди, які легко пристосовуються до змін в умовах життя, інші ж навпаки. Деякі люди відзначаються стійкістю настроїв, а в інших вони нестійкі. Різним буває і індивідуальний темп перебігу психічної діяльності. Ці особливості людей виявляються в їх практичній і розумовій діяльності.

Індивідуальні особливості психіки спостерігаються у людини ще до того як вона стає особистістю, вони утворюють у людини своєрідне психологічне підґрунтя, на якому в майбутньому виростають властивості особистості, характерні лише для цієї людини. Ці властивості у всіх людей різні. Такими стійкими психологічними властивостями людини від народження є властивості темпераменту.

*Метою статті* є дослідження характеристик різних типів темпераменту, їх впливу на діяльність керівника і підлеглих та пошук оптимальних рекомендацій для підвищення успішності трудової діяльності.

**Основна частина**

Наукова основа побудови теорії темпераменту була розроблена П. Павловим (1849 – 1936) у його вченні про типологічні властивості нервової системи тварин і людей. Видатний фізіолог виділив три основні властивості нервової системи – силу, врівноваженість і рухливість збуджувального та гальмівного нервових процесів. За його даними, з можливих комбінацій цих властивостей доцільно розглядати лише чотири основні, які характеризують чотири типи вищої нервової діяльності. Так, сильний, врівноважений, рухливий тип нервової системи розглядався І. Павловим як відповідний темпераменту сангвініка; сильний, врівноважений, інертний – темпераменту флегматика; сильний, нерівноважений – темпераменту холерика; слабкий – темпераменту меланхоліка.

Темперамент є однією з найбільш значущих властивостей особистості. Він визначає наявність багатьох психічних відмінностей між людьми, у тому числі по інтенсивності й стійкості емоцій, емоційної вразливості, темпу й енергійності дій, а також по цілому ряду інших динамічних характеристик.

Проаналізуємо вплив характеристик темпераменту на ефективність діяльності керівника.

*Сангвінік.* Якщо у Вас керівник сангвінік, то Вам дуже пощастило. Сангвінік спокійний, упевнений в собі, йде на ризик, при цьому не боїться новаторських ходів і незвичайних ідей, вважає за краще працювати без конфліктів і прагне підтримувати хороші відносини з усіма співробітниками. Одним словом, майже ідеал.

Оптимізм, життєрадісність і добродушність, які випромінює сангвінік в будь-якій ситуації, складають головні відмінні риси представників цього темпераменту. У сангвініка, як правило,

переважає гарний настрій, який рідко змінюється. Його реакції завжди явно виражені, легко і швидко змінюються, що дає можливість підлеглим працювати ефективно і не переживати, з «тієї чи ноги» сьогодні встав керівник. Але є один мінус – їх надмірна безпечність, що може гальмувати роботу відділу.

Працівникам варто бути більш уважними до деталей і звертати увагу керівника на важливі моменти. і таким чином ваша робота буде успішною і продуктивною [1].

*Холерик.* Дуже складно працювати коли керівник холерик. Такий керівник на підлеглих надає авторитарний тиск, або ж, веде демократичний стиль спілкування, який для співробітників становить велику складність: у нього настрої може змінюватися по десять разів на день, яке необхідно вловлювати. Він може розмовляти годинами про життя зі своїми працівниками посеред робочого дня, а потім через кілька хвилин, після зміни настрою-кричати на них і погрожувати доганами за недотримання субординації. Хоча, авторитарний холерик відразу зривається на підлеглих. Рекомендується робити все можливе, щоб не було конфлікту. До речі: холерик віддає так само швидко, як і запалюється, таким чином якщо Вам керівник пригрозив що звільнить, тут же він може і навпаки підвищити зарплату. Тому потрібно намагатися вести себе спокійно при розмові з таким керівником і не потрібно йти на поводу у його провокацій, таким чином Ви легше уживетеся з ним, що в свою чергу обіцяє хорошу перспективу. Холерики володіють вродженою здатністю вести людей за собою і можуть похвалитися чітким баченням мети і прагненням домінувати в будь-якій ситуації, що найчастіше дозволяє їм зробити відмінну кар'єру.

Тому необхідно бути гнучкими і холонокровними, щоб налагодити відносини з керівником холериком [2].

*Флегматик.* Керівники-флегматики практично постійно перебувають у доброзичливих взаєминах зі своїми працівниками. Флегматики також не конфліктні, миролюбні, спокійні і навряд чи будуть викликати на килим навіть після п'ятого запізнення за місяць. Але не варто випробовувати їх терпіння. Цьому типу властива пасивність і відсутність схильності до ризику, що впливає на просування по кар'єрних сходах.

Типовий флегматик зазвичай рівний, спокійний, у нього слабкі емоції і стійке настрої. На перший погляд він здається впевненим в собі, але трохи ледачим і байдужим, що, втім, у багатьох випадках не заважає йому домагатися успіху в обраній галузі. Йому немає рівних в обмірковуванні рішень і плануванні, тому він краще за інших справляється зі стратегічними завданнями. Також він часто підбирає собі швидких і оперативних підлеглих. Якщо ви працюєте під керівництвом флегматика, то намагайтеся активніше просувати свої ідеї, знайомити свого старшого колегу з новими технологіями та напрямками в роботі, адже саме цього йому часто не вистачає.

Таким чином у Вас складеться прекрасна команда з керівником, , що обов'язково буде належним чином винагороджено [3].

*Меланхолік* в основному знаходиться в стороні від співробітників, спілкування полягає завданнями і звітами про виконання. Він ні в якому разі не кричить на підлеглих, не займається розбірками, хоча іноді і може поставити на місце, якщо цього вимагає ситуація. Всі догани і зауваження у нього обгрунтовані, але злегка несподівані оскільки він їх знаходить на рівному місці. До тихого і неконфліктного меланхоліка потрібно ставитись з обережністю, слухаючи уважно кожне його слово, тоді все буде добре. Керівники з цим типом темпераменту цінують позитивних, а також надійних співробітників, які надають їм спокій, коли вони схвильовані.

Для успіху роботи у такого керівника необхідно бути впевненим у справі і вселяти цю впевненість в керівника [4].

Знаючи особливості кожного темпераменту, керівник може ефективно спрямовувати роботу в колективі, вирішувати конфлікти, делегувати повноваження, ставити завдання для кожного працівника. Головне для керівника-надихнути співробітників, забезпечити їхню погоджену взаємодію, уберегти від незаслужених образ, що неминуче породжують розлад, відвести від егоїзму та нездорової конкуренції.

При делегуванні повноважень керівник повинен звертати увагу на темперамент, адже від цього буде залежати якість виконаної роботи. Холерикам краще доручати роботу, пов'язану зі швидким прийняттям рішень або таку, яка потребує швидкої реакції. Сангвініки добре впораються з роботою, яка передбачає спілкування з людьми. Флегматикам можна довірити клопітку роботу, яка потребує уваги, зосередженості та монотонності, при якій не потрібно переключатись з однієї справи на іншу.

Меланхолікам можна довірити роботу, яка характеризується виконанням досить однотипних, дрібних операцій протягом робочого дня.

Особливо важливо пам'ятати про те, що в нормальних умовах темперамент має прояв лише в особливостях індивідуального стилю й не визначає результативність діяльності. В екстремальних ситуаціях вплив темпераменту на ефективність діяльності суттєво підсилюється, бо попередньо засвоєні форми поведінки стають неефективними, тому організму, важко впоратися з несподіваними чи дуже сильними впливами-подразниками [5].

### **Висновок**

Отже, розглянувши питання про вплив темпераменту на діяльність керівника та підлеглих, можемо зробити висновок, що кожен тип відрізняється своїми методами, стилем керівництва, проте це не означає, що таке керівництво не може бути успішним.

Кожна діяльність ставить певні вимоги до динаміки психічних процесів. Тому людина повинна узгодити динаміку своєї діяльності із вимогами професії.

- Є декілька шляхів:
- обрати професію відповідно темпераменту;
- індивідуалізація вимог;
- подолання негативних проявів темпераменту мотивами;
- формування індивідуального стилю діяльності.

До представника кожного темпераменту потрібно знайти свій підхід, виходячи із певних психологічних принципів.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Маклаков А. Г. Общая психология: учебник для вузов / Маклаков А. Г. – СПб. : Питер, 2006. – 583 с.
2. Елисеєв О. П. Практикум по психологии личности / Елисеєв О. П. – 2-е изд., СПб: Питер, 2005. – 569 с.
3. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Ред. А. А. Крылов. – СПб. : Питер, 2000. – 390 с.
4. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посібник / С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко. – К. : МАУП, 2000. – 368 с.
5. Обозов Н. Психология работы с людьми / Н. Обозов, Г. Щёкин. – К.: МАУП, 1999. – 384 с.

**Шмунь Яна Юрїївна** – студентка групи MBA-18м, факультет Менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

**Науковий керівник: Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

**Shmun Yana U.** – student of group MBA-18m, faculty of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

**Supervisor: Pryshchak Mykola D.** – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa