

# Темперамент личности в управлении персоналом

Модуль: «Управленческие решения»

Выполнила: Зулхаш Н., магистрант  
2 курса ОЗ

Проверила: Магзумова Р.З., к.м.н,  
асс. профессор

# ИНДИВИД

- Личность рассматривается в психологии как носитель сознания и субъект целенаправленной деятельности. Применительно к отдельному человеку употребляют такие понятия, как: *«индивид»*, *«личность»*.
- **Индивид** — это человек как представитель вида, то есть в этом понятии подчеркивается биологическое начало в человеке. Всякий человек рождается индивидом, но только в процессе развития он становится личностью.



# Понятие личности

- **Личность** — это сознательный индивид», то есть человек, способный к сознательной организации и саморегуляции деятельности.
- С позиций современного системного подхода личность рассматривается как целеустремленная динамическая функциональная система, характеризующаяся многомерностью и иерархичностью (Б.Ф. Ломов).

# Подсистемы:

Когнитивная	Функции познания, включающие в себя познавательные процессы: восприятие, память, мышление и др.;
Регулятивная	Эмоционально-волевые процессы, способность к саморегуляции деятельности и управлению деятельностью других людей;
Коммуникативная	Общение и взаимодействие с другими людьми.

# Темперамент

- **Темперамент** — это сочетание индивидуальных психофизиологических характеристик нервной системы человека, определяющих динамическую сторону поведения.
- **Темперамент** — это совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических процессов и поведения человека, их силу, скорость, возникновение, изменение и прекращение.

# Типы темпераментов

## Типы темперамента

Холерик



Сангвиник



Флегматик



Меланхолик



# Типы темпераментов

- Гиппократ (V в. до н.э.) утверждал, что люди различаются соотношением 4 основных “соков” жизни, - крови, флегмы, желтой желчи и черной желчи, - входящих в его состав.
- Исходя из его учения, самый знаменитый после Гиппократа врач античности Клавдий Гален (II в. до н.э.) разработал первую типологию темпераментов, которую он изложил в известном трактате “De temperamentum”. Согласно его учению тип темперамента зависит от преобладания в организме одного из соков. Им были выделены темпераменты, которые в наше время пользуются широкой известностью: сангвиника (от лат. sanguis - “кровь”), флегматика (от греч. - phlegma - “флегма”), холерика (от греч. chole - “желчь”), и меланхолика (от греч. melas chole - “черная желчь”). Эта фантастическая концепция имела огромное влияние на ученых на протяжении многих столетий.

# Холерик

**Холерик**— сильный, неуравновешенный, возбуждаемый тип, высокотревожный экстраверт. Он наиболее продуктивен там, где требуется высокая активность, увлеченность, концентрация внимания, лидерство, высокая ролевая активность и т.п. Но его следует по возможности отстранить от конфликтных ситуаций, строго объективно оценивать его успехи и тактично указывать на недостатки, воспитывать выдержку и самообладание.

Петр I



# Сангвиник

Сангвиник — сильный, уравновешенный, подвижный тип, малотревожный экстраверт. Он быстро приспосабливается к новым условиям, быстро решает текущие оперативные задачи, обладает быстрой переключаемостью внимания, контактностью, коммуникативностью. Его можно использовать для разрядки конфликтных ситуаций в группе, организации совместных действий, лидерства. Однако они малопродуктивны в условиях монотонной деятельности, требующей длительного напряженного внимания №

Наполеон Бонапарт



# Флегматик

**Флегматик** — сильный, уравновешенный инертный тип, малотревожный интроверт. Он незаменим в ситуациях, требующих пристального внимания, обстоятельности в делах, терпения, неторопливости, продуктивен в монотонных условиях деятельности. Однако он испытывает значительные трудности при необходимости быстрого ориентирования на изменение ситуаций, быстрого принятия решений, при ориентации в конфликтных и стрессовых ситуациях. Мало пригоден он и для скоростной переработки учебной и производственной информации.

Михаил Кутузов



# Меланхолик

**Меланхолик** — слабый тип нервной системы, высокотревожный интроверт. Это сложный, высокочувствительный тип, требующий тактичного подхода. Мало пригоден к нервным перегрузкам, к преодолению стрессовых ситуаций, в которых часто теряется; не конфликтен, но беззащитен перед конфликтами, старается их обходить, а не разрешать. В спокойной жизненной ситуации, не требующей перенапряжения, может проявлять высокую интеллектуальную и практическую работоспособность, вдумчивость, ответственность, исполнительность.

Николай I



# Влияние темперамента в управлении персоналом

- Учет свойств темперамента важен при осуществлении воздействия на работника в процессе управления персоналом, а также для профессионального отбора людей к тем видам деятельности, где требуется скоростная переработка информации, распределенность внимания, стрессоустойчивость и другие качества.
- Темперамент не определяет социальную направленность. Поэтому следует говорить о характеристиках темперамента не как о положительных или отрицательных, а как о более или менее благоприятных и своеобразных в отношении их влияния на индивидуальный стиль деятельности.

- 
- Поскольку темперамент есть устойчивая природная основа поведения индивида, следует стремиться не к переделке типа, а к нахождению для человека с определенным темпераментом наиболее подходящих способов реализации его качеств, благоприятных для конкретного вида деятельности; ибо каждый человек, занимаясь выполнением определенных профессиональных задач, вырабатывает некоторый приемлемый темп и стиль деятельности.
  - Однако люди приходят к этому оптимальному результату за счет различных нервно-психических затрат, каждому необходим определенный резерв времени, и все же в итоге они показывают различную надежность в отношении различных видов труда и различные возможности к исполнительной и руководящей деятельности, к общению и взаимодействию с сотрудниками в системах управления.

# Вывод

- При индивидуальном подходе к сотрудникам необходимо подбирать формы деятельности (по напряженности, темпу работы, наличию стрессовых ситуаций и др.), к которым легче адаптируется человек с тем или иным типом темперамента.
- В ходе управления персоналом к представителям указанных типов темпераментов следует подходить, опираясь на следующие принципы:
  - — «Ни минуты покоя» — в подходе к холерику, учитывая его высокую активность и инициативность. Он должен быть все время загружен работой, решением производственных или учебных задач, иначе он может использовать свою энергию неадекватно.
  - — «Доверяй, но проверяй» — в подходе к сангвинику, обладающему оптимизмом и жизнерадостностью, общительному и эмоциональному, но в то же время склонному к рассеянности и торопливости в выполнении производственных задач.

- 
- — «Не торопи» — в подходе к флегматику, который обладает терпеливостью, старательностью, но надежен только в неторопливом, стабильном и не стрессовом режиме работы.
  - — «Не навреди» — в подходе к меланхолику, который способен вполне продуктивно работать только в благоприятных условиях, надежен в условиях быстрой переадаптации, нервно-психических перегрузок, эмоционально травмирующих его.

# Тест

- В каких ситуациях руководитель может использовать холерический темперамент сотрудника?
- 1) в монотонной деятельности
- 2) в ситуациях, когда нужно разрядить конфликт в группе;
- 3) в ситуациях, требующих пристального внимания;
- 4) в ситуациях, требующих высокой активности и увлеченности;
- 5) в ситуациях, не требующих перенапряжения.

# Список литературы:

- 1) Дункан Дж. У. Основопологающие идеи в менеджменте: уроки основоположников менеджмента в управленческой практике: Пер. с англ. – М.: Дело, 2006;
- 2) Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. – М.: Прогресс, 2006;
- 3) «Творцы - холерики, сангвиники, флегматики, меланхолики»,  
[http://www.znaki-odarennosti.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=257&Itemid=127](http://www.znaki-odarennosti.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=257&Itemid=127) , 2017.