

## Роль темперамента в деятельности руководителя

Научный руководитель – Пожарская Елена Леонидовна

*Шматова Виктория Александровна*

*Студент (бакалавр)*

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Факультет менеджмента,  
Москва, Россия

*E-mail: nikysuk97@mail.ru*

В связи с активным развитием бизнеса должность руководителя стала очень популярной. Эффективность управления, как процесса, в основном определяется тем, кто и как осуществляет управленческую деятельность. Но руководителем не может быть каждый человек, потому что для данной должности нужно обладать множеством навыков. Поэтому данная проблема очень актуальна в современном мире.

Руководитель - человек, который воздействует на людей (подчиненных), и приводит их к деятельности, соответствующей своим намерениям. [n4] В своей работе человек, занимающийся управлением должен уметь организовывать коллектив, планировать, быстро решать поставленные задачи многое другое. Но для реализации этих умений руководитель должен обладать рядом качеств, таких как:

1. Стрессоустойчивость (комплекс качеств, которые дают возможность пережить стрессоры без всплеска эмоций);
2. Уверенность в себе (способность оценивать положительно свои навыки, для достижения целей);
3. Целенаправленность (соотнесение всех возможностей с целью);
4. Гибкость (навык адаптирования к новым обстоятельствам);
5. Инициативность (способность выносить новые идеи и пути для их реализации)
6. Интуиция (подсознательный процесс, необходимый для принятия тех или иных решений). [n3]

Все вышепредоставленные умения заложены в темпераментах людей. В связи с этим для руководителя, осуществляющего работу с людьми и имеющего больше влияние на своих подчиненных важен темперамент.

Темперамент (в переводе с латинского означает «соотношение частей») - индивидуальная совокупность физиологических и психологических особенностей личности, связанная с деятельностью.

Характер поведения человека изучался с древнейших времен. Гиппократ ввел слово «темперамент» и создал классификацию на основе преобладания одного из четырех жизненных соков. [n2]

Знаменитый психолог Г. Ю. Айзенк изучал темпераменты и создал двухфакторную модель. При пересечении биполярных характеристик можно получить довольно четкое отношение человека к одному из четырех возможных темпераментов. (рис. 2)

На основании изученных источников была составлена авторская таблица. (рис. 1)

Меланхолик - не подходящий тип темперамента для руководителя. Так как меланхолику важны переживания и «душевное» состояние, то своих подчиненных он не критикует, не унижает и не оскорбляет. Меланхолики склонны к самокритике, тревожности. В то же время люди данного темперамента тактичные и скромные, нерешительные и замкнутые.

Меланхолики испытывают страх и дискомфорт перед старшими начальниками. Они волнуются при получении нового задания. Среди подчиненных руководитель-меланхолик не пользуется авторитетом. Меланхолику важно, чтобы работа была спокойной, отсутствовали риски и стрессы.

Руководитель-флегматик - спокойный неконфликтный человек, внушающий доверие. Флегматики уперты и уверены в себе. Эти люди стремятся выполнить намеченные планы. Руководители такого типа независимы и самостоятельны. Они принимают на работу людей с опытом работы для того, чтобы не вмешиваться в их деятельность. Управляющий-флегматик пользуется уважением среди подчиненных. К недостаткам руководителя с таким темпераментом можно отнести неумение шустро реагировать на поставленные задачи, лень, инертность, также они не способны решать одновременно несколько задач. В работе флегматику важно минимальное общение с людьми, надежность компании. Также его интересует деятельность, которая требует усидчивости и тишины.

Руководитель-сангвиник - инициативный, отзывчивый человек. Ему свойственны такие качества, как целеустремленность, настойчивость, гибкость ума, внимательность. Он контактирует со своими подчиненными, способен делать им замечания. Люди данного типа склонны к юмору, общительны, умеют быстро найти контакт с людьми. Его настроение устойчивое, чувства умеренны. Сангвиник - авторитетный и демократичный управляющий. Данный тип больше всего подходит для руководителя. При выборе работы сангвинику важна заработная плата, карьерный рост, возможность обучения с целью повышения квалификации.

Руководитель-холерик - активный, общительный, возбудимый и импульсивный человек. Он чувствителен к мнению и оценкам окружающих. Холерик стремится к лидерству и самостоятельности. Он умело командует своими подчиненными. Холерик не терпит конфликтов в коллективе. Руководитель такого темперамента не боится рисковать. Однако у такого руководителя много идей, а также они способны незамедлительно принять решение. К отрицательным чертам руководителя-холерика стоит отнести несдержанность, бестактность, зазнайство. Он высмеивает недостатки других людей, злопамятен. Холерик часто является источником разногласий в коллективе. Руководителю-холерику в работе важен карьерный рост, минимум контроля со стороны высшего начальства

В результате, работодателю, при приеме на работу человека на должность руководителя, стоит учитывать не только опыт работы, образование, но и темперамент личности. Ведь именно от руководителя зависит работоспособность коллектива, а значит и процветание бизнеса.

### Источники и литература

- 1) Батаршев А. В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. — 336 с.
- 2) Березанская Н. Б Психология : учебник / В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. — 2-е изд., пере- раб. и доп. — М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2011. — 575 с.
- 3) Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2005. — 584 с.
- 4) Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.

### Иллюстрации

	Меланхолик	Флегматик	Сангвиник	Холерик
Уравновешенность	Очень плохая	Очень хорошая	Хорошая	Плохая
Настроение	Неустойчивое	Устойчивое	Устойчивое	Неустойчивое
Отношение к критике	Обидчивое	Безразличное	Спокойное	Агрессивное
Быстрота реакции	Слабая	Слабая	Умеренная	Сильная
Активность	Слабая	Сильная	Умеренная	Сильная

Рис. 1. зависимость психологических характеристик от темперамента



Рис. 2. двухфакторная модель Айзенка