

## ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТА ЛИЧНОСТИ В ВОПРОСЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Иголина Вера Андреевна**

магистрант Ульяновского Государственного Университета, РФ, г. Ульяновск

### PERSONALITY TEMPERAMENT TYPES IN PERSONNEL MANAGEMENT

*Vera Igonina*

*undergraduate, of Ulyanovsk State University, Russia, Ulyanovsk*

**Аннотация.** В настоящее время важным является вопрос максимизации ресурсов при сокращении издержек, всвязи с чем разрабатываются все новые методы в управлении персонала. Экономичное и логически правильное распределение человеческих ресурсов с учетом их эмоционального психотипа - первый этап на пути к построению слаженной системы управления. В статье описываются типы темперамента, особенности управления ими.

**Abstract.** At present, the issue of maximizing resources while reducing costs is important, and new methods in personnel management are being developed. Cost-effective and logically correct allocation of human resources taking into account their emotional psychotype is the first stage on the way to building a coherent management system. The article describes the types of temperament, peculiarities of their management.

**Ключевые слова:** управление персоналом; темперамент; типы темперамента; управление человеческими ресурсами.

**Keywords:** human resource management; temperament; temperament types; management of human resources.

Работа с людьми является сложнейшим процессом при ведении любой деятельности, так как в них не заложено определенной программы или плана действия. Вместе с тем именно человеческий ресурс является наиболее важным для любой коммерческой организации, так как считается, что конкурентоспособность организации, впервую очередь, зависит не от планомерности использования материальных или финансовых ресурсов, а от грамотности управления персоналом [3].

В чем же заключается сложность при управлении персоналом коммерческой организации? При постановке этого вопроса возникает множество факторов, влияющих на работоспособность коллектива, внутренний микроклимат в организации и, как самое важное, на результативность выполняемой работы. В первую очередь извлечение максимальной полезности человеческих ресурсов зависит от правильной организации работы каждой единицы персонала. Отсюда уже следуют вопросы мотивации, планирования работы и создания положительной атмосферы в организации.

Внутренняя жизнь любого коллектива отличается разнообразием связей, изменчивостью в отношениях между людьми внутри него, наличием различных возникающих положительных и отрицательных ситуаций. Все это способно влиять на результативность работы персонала. Задачей руководителя является обеспечение такого микроклимата в организации, при котором его сотрудникам будет комфортно выполнять свои трудовые функции на нужном для руководителя уровне, при этом не изолируя каждого из них в рамки монотонной деятельности.

Однако, показатель качества выполнения работы и удовлетворенности ей не стоят в одной связке. К примеру, человек может идеально выполнять свои обязанности, но находиться в ситуации полной изоляции от остального коллектива, скажем, по причине не принятия остальными его образа мышления или специфики используемых инструментов решения задач. С одной стороны, руководитель, ссылаясь на результативность работы сотрудника, может закрыть глаза на не разрешенный скрытый психоэмоциональный конфликт в коллективе, но стоит понимать то, что в скором времени нужно будет искать замену сотруднику, который не нашел для себя повода задержаться на должности с учетом его недостатка в общении, ощущении постоянной неудовлетворенности и нереализованности собственного потенциала. Таким образом, руководитель теряет не только абсолютно подходящего для организации сотрудника, но и приобретает дополнительные затраты на поиск нового, кроме того не стоит забывать об уже вложенных временных и материальных ресурсах на эту единицу персонала.

Кроме того, в списке любого руководителя должны стоять такие задачи, как организация индивидуальной и коллективной работы для обеспечения достижения целей организации. Здесь следует говорить о взаимодействии руководящего звена с подчиненными. Одной из важнейших компетенций менеджера в работе с персоналом является построение правильной модели управления, учитывая особенности каждой единицы персонала как индивида, отсюда исходит необходимость в применении разных моделей управления разными по уровню и способностям к восприятию, инертности и активности людьми.

Каждый в отдельности человек обладает определенной уникальной совокупностью устойчивых душевных, психологических свойств, отличающих его в степени возбудимости и проявляющиеся в его отношении к окружающей действительности, поведении - то есть темпераментом. Значимым фактором при результативном управлении персоналом выступает процесс создания рабочих групп внутри коллектива для выполнения определенных задач или ее части.

Итак, рассмотрим характеристики различных типологических групп, описывающих виды темперамента: флегматик, меланхолик, холерик и сангвиник, а так же особенности взаимодействия с ними в разрезе управления персоналом.

Флегматик - такой тип работника отличается уравновешенностью, спокойствием при принятии решений, неторопливостью в образе действий, вместе с чем особой способностью к детализации задач, наиболее логичному и планомерному их выполнению [2]. Сотрудник-флегматик способен постигать большие объемы сложной информации за счет своей усидчивости и трудолюбия, однако им так же свойственна малообщительности за счет сильной погруженности в рабочую стезю, из-за чего могут создаваться барьеры общения с коллективом.

Флегматичных сотрудников лучше всего оставлять наедине с задачей, периодически контролируя и корректируя его деятельность - так выполнение поставленных планов будет наиболее продуктивно. Если же работа требует взаимодействия с другими единицами персонала, стоит задействовать их с коллегами с такими типами темперамента, как холерик или сангвиник. Первая пара в большей степени удачна, так как во взаимоотношении с друг другом они проявляют различные качества: флегматик легко переносит резкое и порой критичное поведение холерика, а тот, в свою очередь, высоко ценит ответственность и обязательность в выполнении задач коллеги. Флегматик в рабочей паре с сангвиником высупает больше ведомым, нежели ведущим, что предотвращает конфликтность и уравнивает силы при совместном принятии решений. С флегматично устроенными коллегам тяжело будет только меланхоликам, так как оба в определенной степени будут

погружены в работу, не привыкнув распространять свои задумки и планы тем, кто этого не требует. В результате можно получить два неоконченных решения задачи, хотя со стороны ничего не предвещало создания проблемных, иной раз даже тупиковых ситуаций.

Активность, решительность в действиях и принятии решений, инициативность, постановку задач и стремление к их выполнению можно четко увидеть на примере холериков. Такие сотрудники отличаются высокой коммуникативностью, уверенной работоспособностью и положительным настроением в процессе исполнения работы. Так же холерики обладают присущей им резкостью, что отталкивает коллег, близких подобному складу темперамента: тогда не исключены споры и конфликты, ведь каждый будет стараться взять всю ответственность за итог работы на себя, не оставляя другому права решения даже самых мелких вопросов. Здесь мы говорили о нежелательном партнерстве с холериками и меланхоликами. Однако холерики способны показать наиболее высокую продуктивность в рабочей паре с флегматиками и сангвиниками. Как описывалось выше, такие рабочие отношения предрекают успех в делах, так как такие типы темпераментов совместимы именно по причине их отличия друг от друга в плане организаторских способностей и специфики восприятия. К тому же, холерик, хоть зачастую и обладает переменчивым характером, но ценит в партнерах пунктуальность и четкость выстраиваемых цепочек мышления, в связи с чем готов признать правоту и уступить, что не может не идти на благо общему делу.

Нельзя не сказать о том, что холерикам важна постоянная подпитка интереса к работе и хорошая мотивация, потому важно создать непрекращающийся поток рабочей деятельности, в обратном случае не исключено, что такой работник потеряет интерес к текущей занятости и будет стремиться к поискам новых сфер занятости.

Последним из типов темперамента, не описанным нами, является меланхолик. Такой тип темперамента достаточно интересен с точки зрения проявления его качеств в работе. Если в жизни меланхолика, как принято судить, спокойны, чувствительны, замкнуты, проявляют интроверсию, то в трудовой деятельности его характер проявляется в усидчивости, ответственности и исполнительности. Для такого сотрудника важен комфорт и уединенность обстановке, возможность остаться наедине с решаемой проблемой или выполняемой задачей [1]. Умение концентрировать свое внимание отличает меланхоликов больше других, а умение красноречиво выражать свои мысли как устно, так и письменно - их визитная карточка.

Личностные черты, заложенные в каждом человеке и описывающие его психотип, влияют на качество выполняемой трудовой функции, удовлетворенность той или иной сферой или должностью. Для опытных руководителей важно расформировать трудовой коллектив так, чтобы рабочий процесс в крупном масштабе представлял собой слаженный ход всего механизма организации [4].

Подобрать для каждого работника исключительно подходящее место, должность и специфику работы - становится невыполнимой задачей, но, основываясь на глубоко изученной теме о психотипе подчиненных, вполне реально сформировать активные рабочие группы, которые будут показывать высокую работоспособность. Варьируя различными методами и стилями управления, возлагая на различных сотрудников подходящие в большей степени им задачи и следуя советам исследователей в области менеджмента и управления персоналом, каждый руководитель способен создать такой трудовой коллектив, который станет источником роста эффективности использования всех ресурсов организации.

## **Список литературы:**

1. Кирова Н. Ю., Казакова А. И. Психология как инструмент управления персоналом // Актуальные вопросы экономических наук. - 2012. - №27.  
URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-kak-instrumentupravleniya-personalom> (дата обращения: 16.02.2020).
2. Овсянникова Тамара Сергеевна, Алямкина Екатерина Анатольевна, Бурыкин Евгений Сергеевич Типология личностей и ее практическое применение в условиях развития

инновационной экономики // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление.-2015.-№1(12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipologiya-lichnostey-i-ee-prakticheskoe-primenenie-v-usloviyah-razvitiya-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения: 16.02.2020).

3. Рунов Артем Алексеевич Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях // Вестник евразийской науки.-2018.-№5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-i-opredelenie-sostava-zatrat-na-personal-v-kommercheskih-organizatsiyah> (дата обращения: 16.02.2020).

4. Федорова Ф.Ш., Дещеревская Е.В. Оптимизация подходов к управлению: резервы роста эффективности HR-менеджмента в бизнесе // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие).- 2016.- №4 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-podhodov-k-upravleniyu-rezervy-rosta-effektivnosti-hr-menedzhmenta-v-biznese> (дата обращения: 16.02.2020).