

— Заглавие с экрана. — Свободный доступ из сети Интернет. —
Adobe Reader.
Режим доступа: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2013/C20/186.pdf>
(дата обращения 19.04.2018)

ПРИНЦИП РАБОТЫ С ЛЮДЬМИ РАЗЛИЧНЫХ ТЕМПЕРАМЕНОВ

Ма Сяоле, Кадочникова Виктория Владимировна

Научный руководитель: Киселёва Елена Станиславовна, к.э.н., доцент
Национальный исследовательский Томский политехнический
университет

В работе доказана важность учета предпринимателем темперамента сотрудников для улучшения рабочей обстановки и повышения работоспособности в коллективе. Описаны характерные черты различных темпераментов. Разработаны рекомендации для эффективного взаимодействия с сотрудниками – флегматиками, сотрудниками – сангвиниками, сотрудниками – холериками, сотрудниками-меланхоликами.

Для достижений целей компании, для лучшей работы, предприниматель должен знать особенности психики человека. Поскольку ему приходится контролировать координировать деятельность сотрудников, управлять. Эффективность работы организаций достигается множеством составляющих, важным являются и психологические факторы, взаимоотношения людей внутри компании, их настрой, взаимоотношение внутри компании. Если отношение с руководителем и внутри компании благоприятно, идёт работа в команде, где каждый расположен друг к другу, то организация будет процветать.

Целью данной работы является разработка рекомендаций для улучшения предпринимателем рабочей обстановки и повышение работоспособности в коллективе на основе учета темпераментов сотрудников.

Зная темперамент человека, можно предвидеть поведение человека в различных ситуациях, раскрыть его индивидуальность, воздействовать на него, так же правильно использовать его положительные и отрицательные особенности его темперамента.

В общем, темперамент – это сочетание индивидуальных психофизиологических характеристик нервной системы человека, определяющих динамическую сторону поведения.

Немецкий философ И. Кант предоставляет хорошие определения взрослых темпераментов. Рассматривать подробно их не будем, так как нам важнее знать, как можно их выявить и правильно применить.

Вкратце о том, как определить тип темперамента. Наблюдая за сотрудниками на собеседовании или в рабочей обстановке можно определить их тип темперамента: холерики – открытые, имеют повышенную реакцию, неустойчивые, так же им свойственны резкие смены настроения, повышенная подвижность, рациональные; флегматики — замкнутые, скрывают свои эмоции, устойчивые, проявляют логичность в суждениях, медлительные; меланхолики — необщительные, легко ранимые, склоны глубоко переживать даже из-за незначительных событий; сангвиники – впечатлительные, отзывчивые, подвижные, общительные. Ниже приведены характерные черты различных темпераментов (Таблица 1).

Таблица 1

Характерные черты различных темпераментов

	холерик	сангвиник	флегматик	меланхолик
Речь	Громкая, резкая, неравномерная	Громкая, живая, плавная	Монотонная, медленная	Тихая, с придыханием
Общительность	Высокая	равномерная	невысокая	Низкая (замкнутость)
Поведение	Страстное, увлекающееся	Энергичное (деловое) или болтливое	Поведение неумолимого труженика	Неравномерное, реактивное (как ответ на активность других)
Настроение	неустойчивое с преобладанием бодрого	устойчивое, жизнерадостное	устойчивое, без больших радостей и печалей	неустойчивое с обладанием пессимизма
Отношение к критике	возбужденное	спокойное	безразличное	обидчивое
Самооценка	Значительная переоценка своих способностей	Некоторая переоценка своих способностей	Более реальная оценка своих способностей	Чаще недооценка своих способностей
Терпение	слабое	умеренное	очень большое	очень слабое

На основе анализа литературы [1-5], мы обозначили положительные и отрицательные стороны сотрудников различных темпераментов и разработали рекомендации для работы с людьми различных темпераментов.

Сотрудник – холерик: активный, инициативный, энергичный, к работе подходит с энтузиазмом, имеет множество собственных идей, но противоречив. Холерик стремится развивать себя, получать новый опыт. Но такой сотрудник сам быстро стремится встать на место руководителя. Так же сотрудник-холерик вспыльчив, зачастую бунтует, и не всегда беспрекословно исполняет свои поручения. Холерики не боятся брать ответственность на себя.

Рекомендации предпринимателю для работы с сотрудником-холериком.

Общается мягко, тактично.

Уважать его.

Публично хвалить.

Предоставлять возможность руководить.

Давать больше самостоятельности в работе.

Предоставлять возможность для знакомства с новыми людьми, получение новых знаний.

Частые командировки.

Сотрудник – сангвиник: сдержанный, деловой, желает повысить свою профессиональную компетенцию. Хорошо работает в коллективе, любит официально- деловой стиль общения. Хорошо воспитан, хорошо планирует своё время. От работы ищет выгоду. Если не видит перспектив, то быстро меняет работу. Инициативный, имеет желание работать над новыми проектами, креативный, всегда готов браться за новое, часто не заканчивает начатое до конца. Сангвиники хорошо ориентируются в новой сфере деятельности, легко меняют её. Но глубоко не изучают вопрос. Компетентны в новых сферах по верхушкам.

Рекомендации предпринимателю для работы с сотрудником-сангвиником.

Дать возможность изучать новое, повышать компетентность.

Поручать начало проекта.

Предоставлять хорошую заработанную плату.

Предоставить перспективу карьерного роста.

Сотрудник – флегматик: не инициативен, не любит брать на себя ответственность, так же не стремится к новым проектам и задачам, но послушный, ответственный, имеют хорошую исполнительность, аккуратный. Ему больше всех подходит работа, требующая усидчивости и монотонности. Флегматики стабильные сотрудники, преданные своей работе. В не лучшее для компании время, когда другие работники будут в поисках более выгодного места работы, флегматики будут терпеливо выжидать. Очень медленно настраиваются на работу, но доводят начатое до конца.

Рекомендации предпринимателю для работы с сотрудником-флегматиком.

Не допускать, чтобы они теряли интерес.

Определять сроки сдачи.

Чётко определять постановку задачи.

Общаться с ним почаще, развивая его социальный интеллект.

Создавать ощущение, что он интересный человек, поддерживать доверительные отношения.

Выделять его с положительной стороны в коллективе и поощрять.

Сотрудник – меланхолик: отличный подчиненный. Меланхолик часто и по своей инициативе занимает позицию ведомого, не берет на себя много ответственности. Меланхолики не станут критиковать, активно отстаивать свою позицию, и не собираются занимать место руководителя, он не любит быть в центре внимания. Меланхолики преданны своим руководителям, любят разговаривать по душам, нуждаются в советах, а также в поддержке и понимании. Меланхолики всегда готовы оказать поддержку другим. Меланхолики прекрасно чувствуют обстановку в коллективе. Изучают проблему глубоко и основательно, им можно поручить. Меланхолики самые компетентные сотрудники.

Рекомендации предпринимателю для работы с сотрудником-меланхоликом.

Предоставить возможность регулярного отдыха.

Предоставить стабильность в работе.

Создать положительную обстановку, поощрять и подбадривать.

Предоставить удобное рабочее место.

Выплачивать стабильно заработанную плату.

Предоставить спокойную обстановку без стрессов.

Рассмотренные выше четыре вида темперамента обычно не бывают представлены в чистом виде. Люди, как правило, обладают смешанными темпераментами, но тот или иной вид темперамента преобладает. Следует различать индивидуальный тип темперамента и соответствующий ему комплекс особенностей высшей нервной деятельности. Каждый из нас в различных жизненных ситуациях может проявлять черты всех четырех вариантов характеристики личности. А все потому, что помимо темперамента на нашем поведении отражаются также сила воли, нравственные качества, уровень компетентности в том или ином вопросе, воспитание, да и много чего другого.

Не нужно стараться поменять характер и отношение к работе сотрудников, куда лучше помочь преодолеть им недостатки их темперамента и развивать положительные качества. Нельзя отрицать, что

типы темперамента влияют на сплочённость коллектива. Очень важно правильно сформировать коллектив, чтобы все чувствовали себя хорошо и комфортно. В коллективе должны присутствовать разные типы темперамента. Лучшее соотношение темперамента в коллективе будет, при большем количестве флегматиков и сангвиников, а меньшую часть коллектива должны занимать меланхолики и холерики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Никифоров Г. С. Психология менеджмента. - СПб.: Питер, 2004. - 639 с
2. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. - 608 с.
3. Волкогонова О. Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. - М.: ИД «Форум» Инфа - М., 2008. - 352 с.
4. Бороздина Г.В. Психология Делового общения. – Учебное пособие. –М.: ИНФРА-М, 2000.
5. Кабанов А.Ф. Основы управления персоналом. – М., ИНФРА-М., 2002.

ПРОБЛЕМА КОРРЕКТНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Огунлана Айоделе Олударе

Научный руководитель: Недоспасова Ольга Павловна, профессор
Национальный исследовательский Томский политехнический
университет

Исследовательский интерес к проблеме эффективности социальной политики той или иной страны зародился во второй половине XX века. Как известно, социальная политика является системой мер воздействия государства на процессы, протекающие в обществе, по отношению к формированию жизненного уровня населения; воспроизводству человеческого капитала; оказанию социальных услуг; развитию социальной инфраструктуры на федеральном, региональном и местном уровнях. Социальная политика осуществляется с помощью административных, бюджетных и законодательных мер, закрепленных в различных социальных программах.