



Каждый человек – это личность. А личность каждого из нас индивидуальна, имеет набор психологических свойств, которые присуще каждому от рождения. Эти психологические свойства проявляются в разных сферах жизнедеятельности и остаются практически неизменными на протяжении всей жизни. Таким образом, это можно назвать одним словом «темперамент».

Принятие управленческих решений руководителем будет исходить из его индивидуальных особенностей. В свою очередь эти особенности будут влиять на конкурентоспособность :

- видами мышления (творческое, познавательное, теоретическое, эмпирическое, дивергентное, конвергентное, аногенное, патогенное и др.);
- стилем мышления (аналитический склад ума, образное мышление, наглядно-образное);
- качествами ума (сообразительность, гибкость, самостоятельность, критичность, способность действовать в уме и др.);
- познавательными процессами (внимание, воображение, память, восприятие);
- мыслительными операциями (вычленение, сличение, анализ, синтез, систематизация, абстрагирование, формализация, конкретизация, интерпретация и др.);
- познавательными умениями (умение поставить вопрос, вычленить и сформулировать проблему, выдвинуть гипотезу, доказать ее, сделать выводы, применить знания);
- умениями учиться (планировать, ставить цели, читать и писать в должном темпе, конспектировать и пр.);
- внепредметными знаниями и умениями, предметными знаниями, умениями и навыками, целостной системой общеобразовательных и специальных знаний.

Связывая индивидуальные особенности личности, образуется темперамент.

Личности холерического темперамента предпочитают быстроту, оперативность и личную инициативу при РПУР (разработка и принятие управленческих решений). Предпочитают выполнять интересные задания. Если появляется более значимое или интересное задание, они могут оставить невыполненным старое и переключиться на выполнение нового. Часто именно эти качества оказываются

важнее долговременной, может быть даже рутинной, проработки решения. Холерики не всегда успевают тщательно оценить ситуацию и сформировать истинную проблему. Их решения порой носят спонтанный характер. Решения, принятые холериком, характеризуются высоким уровнем риска, решительностью и бескомпромиссностью. Для повышения эффективности выполняемых холериком заданий рекомендуется постоянно контролировать их и обеспечивать быстродействующими информационными системами поддержки решений.

Личности сангвинического темперамента имеют более спокойный тип мыслительной деятельности. Они, так же, как и холерики, оперативны при РПУР, однако индивидуализму предпочитают коллективное обсуждение ключевых проблем или ключевых элементов уже принятых ими решений. Сангвиники хорошо работают со специалистами и с информационными системами поддержки решений, с типовыми технологиями, внося при необходимости свои совершенствования. Их сфера деятельности заключается в подготовке и реализации ответственных, связанных с опасностью, УР (управленческие решения). Руководитель должен следить, чтобы у сангвиников всегда была конкретная работа, иначе они впадают в депрессию.

Флегматики характеризуются замедленными реакциями и обоснованными суждениями. Они работоспособны и предпочитают использовать типовые технологии. Для их сознания очень устойчивым является начальный период обучения или повышения квалификации – в школе, институте. Дальнейшее повышение квалификации идет в русле уже накопленных знаний. Если им преподается материал, противоречащий ранее полученным установкам, они его не воспринимают. Личности флегматического типа предпочитают получать задания в письменной форме и также сдавать выполненную работу. Они предпочитают затратить больше времени на разработку УР, чем на его реализацию. Для них важен избыток информации, мнений и советов по решаемым задачам. Их решения характеризуются высоким уровнем безопасности и обдуманности. При реализации решений флегматики решительны и настойчивы. Они больше доверяют специалистам, чем информационным системам.

Личности меланхолического темперамента отличаются повышенной эмоциональностью. Они не могут долго находиться наедине со своими проблемами. У них имеется потребность с кем-либо обсудить свои проблемы, они готовы обсудить проблемы и других людей и делают это с готовностью. Меланхолики постоянно ищут лидера (защитника) в своей профессии и хобби. Они прекрасно работают в коллективе, где есть лидеры. Меланхолики очень ответственно

подходят к РПУР. Они пытаются учесть все возможные отрицательные последствия реализации решений. На выполнение заданий меланхоликам требуется много времени, большой объем информации и советчики. Решение, принятое меланхоликом, отличается детальной проработанностью и реальностью выполнения. Меланхолики принимают эффективные решения в области стратегического планирования, экономики, конструирования и т. д. Работа в напряженных ситуациях им противопоказана, так как у них чувства берут верх над расчетами. Меланхолики постоянно погружены в свою работу в компании и дома. При реализации своих решений они постоянно следят за ходом их выполнения, помогают исполнителям, вникают во все тонкости возникших проблем.

Создавая коллектив, следует стремиться к сбалансированности состава по темпераменту, то есть, чтобы были холерики и меланхолики, сангвиники и флегматики. Все это необходимо для хорошего взаимопонимания в коллективе и конкурентоспособности компании, что в результате принесет успех.

Список использованных источников

1. А.В. Батаршев Темперамент и характер: психологическая диагностика, М.: Владос-пресс, 2000.
2. В.Д. Небылицын Темперамент. – В: Психофизиологические исследования индивидуальных различий. М.: Наука, 1976.
3. Е.В. Пирогова – Управленческие решения: учебное пособие – г. Ульяновск, 2010 год – 176 с.
4. О.С. Гребенюк, Т.Б. Гребенюк Основы педагогики индивидуальности: учебное пособие – Москва, 2004. - 456с.
5. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений /Под. ред. д-ра психол. наук, академика РАО, проф. В.Д. Шадрикова. – М.: Юристъ, 2002. – 228 с.
6. Стреляу, Я. Роль темперамента в психическом развитии/ Я. Стреляу; под общ. Ред И.В. Равич-Щербо.- М.: Прогресс, 1982. – 231 с.