



Если при организации исполнительской деятельности учитывать особенности характера подчинённых, то руководителю и подчиненным будет комфортно чувствовать себя в коллективе, эффективно работать и раскрывать свой потенциал. Одна из задач руководителя при организации труда учитывать особенности характера подчиненных.

Все сотрудники ведут себя по-разному, их мотивы к деятельности существенно отличаются. У них различное отношение к своему делу, к организации, к своим обязанностям. У них разная самооценка, уровень интеллекта, разный возраст, разные цели. Они имеют различные потребности и у них разные способности. Проще сказать, что у всех разный характер. Характер человека – это сочетание его личностных качеств, которые могут меняться и зависят от социальной среды, в которой живет и развивается индивид. Каждый руководитель должен знать, что о характере человека судят и по его темпераменту. Темперамент же – это врожденные реакции на внешние раздражители. Он не меняется и остается постоянным в течение всей жизни человека. Известны четыре основных типа темперамента: холерик, сангвиник, флегматик и меланхолик.

Холерик. Для него характерны резкая смена настроения, эмоциональные вспышки, порывистость, страстность, неуравновешенность. Нервная система холериков отличается нестабильной работой. Когда холерик чем-то сильно увлекается, то он очень быстро расходует собственную энергию и истощается. Жизненным принципом холерика будет девиз «Ни минуты покоя». Устроив разговор на повышенных тонах, холерик уже через полчаса способен беседовать с вами как ни в чем не бывало. Вместе с тем холерик может отталкивать окружающих своей вспыльчивостью, агрессивностью, нетерпением, несдержанностью, конфликтностью. Для холерика в наибольшей степени подходит работа без излишней мелочной регламентации и шаблонов; работа, допускающая импровизацию. В отношениях с холериком недопустима резкость, несдержанность. Любой его проступок должен быть требовательно и справедливо оценен.

Сангвиник. Это самый общительный и живой из всех типов темперамента. Он нуждается в новых впечатлениях, быстро реагирует на события, происходящие вокруг, легко относится к собственным неудачам и прочим неприятностям. Когда сангвиник заинтересован в работе, то трудится очень продуктивно и с большим

энтузиазмом. В обратной ситуации ему становится откровенно скучно и абсолютно безразличен результат. В отношениях с сангвиником руководитель должен руководствоваться принципом «Доверяй, но проверяй». Сангвинику подходит подвижная работа со сменой видов деятельности и ритма. Ему нужно непрерывно ставить новые и по возможности интересные задачи, требующие сосредоточения и напряжения. Сангвиники требуют детального и частого контроля за своей деятельностью.

Флегматик. Он отличается невозмутимостью и медлительностью. Флегматик крайне скупно проявляет чувства. Он постоянен в своих предпочтениях и привычках и не переносит никаких перемен. Флегматик предпочитает монотонную работу, которую выполняет прилежно и никуда не торопясь. Ведущим принципом во взаимоотношениях с флегматиком может быть принцип «Не торопи». Для них иногда характерно безразличие к эмоциональным сторонам жизни, некоторая «толстокожесть». Кроме того, их отличает педантизм и подчеркнутая аккуратность. Флегматик способен проявить свое лучшее «Я» на работе, требующей медленных и плавных движений, стереотипных действий, порядка и пунктуальности. Его нельзя быстро переключать с одной задачи на другую. Флегматик требует к себе систематического внимания, но без понукания.

Меланхолик. Это самый чувствительный и ранимый тип темперамента. Меланхолик остро реагирует на различные события, склонен к сильным эмоциональным переживаниям. При благоприятном воспитании из меланхоликов получаются выдающиеся деятели искусств и науки. В отношениях с меланхоликом необходимо руководствоваться принципом «не навреди». Однако для него характерна в целом невысокая работоспособность и высокая отвлекаемость на различные раздражители, мнительность, ранимость, замкнутость. Меланхолик лучше всего справляется с работой, требующей относительно простых и стереотипных действий; в которой экстремальность сведена к минимуму. В отношениях с ним не допустимы не только резкость, но и повышенный тон, ирония. О проступке меланхолика лучше поговорить наедине, без привлечения вездесущей «общественности». Положительно скажется на его отношении к работе своевременная похвала за успехи, решительность и волю.

Темперамент как врожденное свойство малоизменчив на протяжении жизни человека. Об этом нужно всегда помнить и не пытаться изменить темперамент подчиненного. Следует отметить, что тип темперамента сам по себе не может быть хорошим или плохим, положительным или отрицательным, поскольку запрограммирован генетически и является биологически целесообразным. Так же в

чистом виде ни один из типов темперамента практически не встречается. Для каждого человека характерны проявления всех четырех типов темперамента, однако один из этих типов доминирует.

Итак, в целом рассмотрение учета особенностей характера сотрудников при организации исполнительской деятельности указывает на то, что эти знания важны как для руководителя, так и для подчиненных. Учитывая это руководителю и подчиненным будет комфортно чувствовать себя в коллективе, эффективно работать и раскрывать свой потенциал. Каждый руководитель должен знать, что о характере человека судят и по его темпераменту. Темперамент на протяжении жизни человека малоизменчив, и не нужно его стараться изменить, а нужно его грамотно применить. Так же важно знать, что в чистом виде ни один из типов темперамента практически не встречается, что для каждого человека характерны проявления всех четырех типов темперамента, однако один из этих типов доминирует. Таким образом, учет индивидуальности каждого сотрудника, знание его темперамента, сильных и слабых сторон составляет важный резерв повышения вклада подчиненных при организации трудовой деятельности.