

Лекція 5. Вплив темпераменту на роботу у команді

План

1. Загальна характеристика темпераменту.
2. Управління підлеглим-холериком і характеристика холерика-керівника.
3. Управління підлеглим-флегматиком та характеристика флегматика-керівника.
4. Управління підлеглим-сангвініком і характеристика сангвініка-керівника.
5. Управління підлеглим-меланхоліком і характеристика меланхоліка-керівника

1. *Темперамент – це сукупність властивостей, що характеризують динамічні характеристики психічних процесів індивіда (силу, швидкість, характер виникнення і зміни та ін.).*

Автор вчення про темперамент – Гіппократ. Давньогрецький лікар виділив основні типи темпераментів, пов'язуючи їх із співвідношенням в організмі різних рідин: крові, лімфи (слизі), жовчі. У сангвініків переважає кров, холериків – червона-жовта жовч, флегматиків – слиз, а меланхоліків – чорна жовч.

Конституціональне пояснення чому у людей різні темпераменти – надали психологи Е. Кречмер, У. Шелдон.

І. Павло пов'язував відмінні темпераменти з властивостями центральної нервової системи людей:

- сила – здатність нервової системи витримувати сильні дратівники, витривалість, працездатність нервових клітин;
- врівноваженість – співвідношення процесів збудження та гальмування;
- рухливість – показник швидкості зміни процесів збудження та гальмування.

Відповідно:

- 1) сангвінік («живий»)– сильний, врівноважений, рухливий;
- 2) флегматик («спокійний») – сильний, врівноважений, інертний (повільний);
- 3) холерик («невтримний») – сильний, нерівноважений;
- 4) меланхолік («слабкий»).

В умовах колективної діяльності характеристики темпераменту людей більш істотно впливають на результат цієї діяльності, ніж коли люди працюють індивідуально. Виявляються більш сприятливі та менш сприятливі співвідношення різних типів темпераменту.

2. Управління підлеглим-холериком і характеристика холерика-керівника

Холерик – запальна особистість, яка може легко дратуватися, нерідко має знижену здатність до самоконтролю і легко виплескує свої емоції на інших людей.

Психологічна сумісність із флегматиком і сангвініком.

Підлеглий-холерик	Керівник-холерик
<p>Рекомендується:</p> <ul style="list-style-type: none">- доручати креативні завдання, якщо підлеглий-холерик є професіоналом у відповідній галузі;- доручати завдання, де потрібні самостійність і відповідальності і при цьому застосовувати помірний контроль;- відправляти у відрядження з налагодження зв'язків і контактів з партнерами та клієнтами;- створювати перспективу підвищення з огляду на те, що підлеглі-холерики, як правило, прагнуть зробити кар'єру і відчувати себе значущими;- залучати до інноваційної діяльності;- використовувати нейтрально-партнерський стиль спілкування у зв'язку з тим, що підлеглий-холерик негативно реагує на тиск;- забезпечувати підлеглого-холерика можливість спілкуватися з великою кількістю різних людей . <p>Не рекомендується робота у парах:</p> <ul style="list-style-type: none">- «холерик – флегматик» – повільність флегматика дратує, флегматик відчуває непевності у своїх силах;- «холерик - меланхолік» - меланхолік буде ображатися через запальність холерика.	<p>Схильність до авторитарного стилю управління.</p> <p>Як правило, вимагає від підлеглих:</p> <ul style="list-style-type: none">- високої працездатності;- швидких рішень;- не сприймає критику.- але може дозволяти собі різко критикувати підлеглих

3. Управління підлеглим-флегматиком та характеристика флегматика-керівника

Флегматик – вдумлива, повільна, ґрунтовна особистість. Схильна до стабільності, надійності у стосунках. Нову інформацію сприймає повільно, але запам'ятовує надовго, глибоко та ґрунтовно. Потребує тривалої адаптації до зміни умов роботи. На час адаптації знижує продуктивність своєї праці. Схильна до усамітнення. Не любить конфліктів. Неініціативна. Добре працює в умовах монотонності та одноманітності. Терпеливість і водночас схильність накопичувати невдоволення і зрідка бурно виплескувати своє обурення.

Психологічна сумісність із сангвініками, меланхоліками та флегматиками.

Підлеглий-флегматик	Керівник-флегматик
<p>Рекомендується:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використовувати для врегулювання конфліктів у команді, оскільки у стресових ситуаціях зберігає спокій і рівновагу, потрібні для прийняття раціональних рішень; - доручати завдання, для виконання яких потрібна висока концентрація уваги, монотонна, одноманітна праця (наприклад, для обробки та аналізу великого масиву даних, підготовка звітів та ін.); - пропонувати фіксувати/записувати умови і параметри завдань і очікуваних результатів або давати час для запам'ятовування; - обов'язково стимулювати та підганяти, зберігати міцні контакти та контролювати виконання завдання; - активізувати ініціативність підлегло-флегматика (наприклад, на нарадах запитувати про його думку та пропозиції); - створювати умови для усамітнення під час роботи або відпочинку. <p>Не рекомендується:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використовувати на ділянках роботи, де потрібна висока швидкість прийняття 	<p>Від підлеглих очікує самостійності та ініціативи. Потребує постійного зворотного зв'язку (службові записки, доповіді про виконання доручених справ та Зн..).</p> <p>У спілкуванні з керівником-флегматиком слід вміти трохи «сповільнюватися» та вміти тримати паузу, у періоди коли керівник думає або приймає рішення.</p> <p>Керівник-флегматик – вперта людина і, якщо вона прийняла певне рішення, то для переконання його у необхідності зміни рішення потрібний час і терпіння.</p>

4. Управління підлеглим-сангвініком і характеристика сангвініка-керівника

Сангвінік – активна, енергійна особистість, має високу працездатність і розвинений самоконтроль. Комунікабельна та життєлюбна. Орієнтована на кар’єру та високий зарібок. Добре переносить навантаження, емоційно стійка до неприємностей і важких подій. Емоційно врівноважена, «товстошкіра».

Психологічна сумісність із холериком, сангвініком, меланхоліком.

Підлеглий-сангвінік	Керівник-сангвінік
<p>Рекомендується :</p> <ul style="list-style-type: none"> - створювати можливості для кар’єрного зростання (інакше підлеглий-сангвінік може піти до конкурента); - використовувати добрі організаційні здібності для формування команди; - зацікавлювати новими завданнями, стимулювати та контролювати виконання доручених завдань; - підтримувати з підлеглими-сангвініками формально-ділові стосунки 	<p>Схильний до ситуативного стилю керівництва.</p> <p>Від підлеглих очікує діловитості у спілкуванні, самовіддачі у праці та високого рівня професіоналізму.</p> <p>Добра праця підлеглого – критерій для його оцінки як корисного працівника.</p> <p>Порушення дисципліни, погане виконання обов’язків – привід для керівника-сангвініка вважати певного працівника шкідливим.</p>

5. Управління підлеглим-меланхоліком і характеристика меланхоліка-керівника

Меланхолік – особистість, яка відрізняється емоційною чутливістю, схильність довго переживати свої помилки та невдачі, характеризується підвищеною уразливістю, тривожністю. Не любить ризикувати. Важко переживає невдачі та образи. Схильність до самозвинувачення та самокопання. Мають інтуїцію. Цінують позитивну атмосферу. Якщо в організації мають налагоджені добрі стосунки можуть відмовитися від переходу на іншу роботу навіть за умови значного підвищення заробітної плати.

Психологічна сумісність із сангвініками та флегматиками.

Підлеглий-меланхолік	Меланхолік-керівник
<p>Рекомендується:</p> <ul style="list-style-type: none"> - надавати емоційну підтримку та давати позитивну оцінку у випадку досягнень; - застосовувати здатність до інтуїції – наприклад, запрошувати до участі як 	<p>Меланхоліки вкрай рідко стають керівниками.</p> <p>Як керівник, потребує особливої підтримки від близьких, друзів. Слід регулярно відпочивати, турбуватися про здоров’є.</p>

<p>спостерігача у перемовинах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - підтримувати позитивну психологічну атмосферу; - використовувати схильність меланхоліка до обережності та передбачення загроз. <p style="text-align: center;">Не рекомендується:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критикувати у присутності інших людей; - призначати на управлінські посади; - використовувати на ділянках роботи, пов'язаних зі стресом і ризиком. 	<p>Як правило, до підлеглих відноситься ввічливо. Не кричить, не ображає.</p>
---	---

Завдання 1.

Обговоріть у групі питання:

Як можна визначити тип особистості, не використовуючи тестів?

Сформулюйте свої пропозиції.

Завдання 2.

Спробуйте визначити типи темпераменту, виходячи з описів 1 та 2:

1) ґрунтовні люди, небагатослівні, не люблять змінювати свої звички і не прагнуть щось змінювати у своєму житті. Вони люблять, коли все стабільно. З одягу віддають перевагу класиці практичних кольорів (сірий, коричневий, сіро-зелений). У промові часто можна почути такі слова, як "добротний", "якісний", "економічний", "надійний". Такі люди можуть нескінченно довго та стабільно займатися будь-яким бізнесом.

2) Впевнені в собі люди небагатослівні, відповідають «так», «ні», воліють займати простір у центрі приміщення, люблять червоний колір, золото і воліють діяти, а не розголошувати. Часто застосовують ненормативну лексику.

Завдання 3. Пройдіть тест на визначення темпераменту.

<https://nlotv.com/tests/view/4235-test-opredeli-svoy-tip-temperamenta>

<https://onlinetestpad.com/ua/tests/psychological>

<https://temperamenttest.org/ru-ua/>