

## Влияние темперамента человека на трудовую деятельность

Научный руководитель – Иванова Татьяна Юрьевна

*Прошанова Екатерина Дмитриевна*

*Студент (бакалавр)*

Ульяновский государственный университет, Институт экономики и бизнеса, Ульяновск,  
Россия

*E-mail: liveadream4@gmail.com*

Черты личности человека выступают не только во внешних проявлениях, например, в манере поведения, движениях, но и в умственной сфере, а также в целом работоспособности. Исходя из этого, можно сказать, что особенности темперамента будут сказываться и на трудовой деятельности.

Советский психолог Б. М. Теплов отмечал, что люди, имеющие разные виды темперамента, различаются не конечным результатом действий, а способом достижения результатов [3]. Таким образом, им было установлено отсутствие зависимости между конечным результатом деятельности человека и особенностями темперамента, если данная деятельность протекает в нормальных, нестрессовых условиях. Тем самым, результаты деятельности в таких условиях будут одинаковыми, так как на уровень достижений будут влиять другие факторы, например, такие, как уровень мотивации и способностей.

Продолжая развивать эту мысль, ряд отечественных исследователей провел исследования с целью установления зависимости между путем выполнения деятельности и особенностями темперамента. Результаты исследований большинства авторов показали, что способ осуществления деятельности будет меняться в зависимости от особенностей темперамента [2].

В связи с данными различиями можно выделить такую проблему, возникающую при влиянии темперамента на трудовую деятельность, как интерес человека к работе, его вовлеченность в нее. Чтобы более глубоко рассмотреть эту проблему, стоит, прежде всего, обратиться к характеристике типов темперамента для выявления их особенностей.

Выдающийся советский ученый Павлов Иван Петрович выявил три основных свойства нервных процессов [1] - подвижность, сила и уравновешенность, различные комбинации которых в совокупности дают четыре типа высшей нервной деятельности, которые и лежат в основе четырех типов темпераментов:

Холерик - человек с повышенной эмоциональной резкостью, быстротой в движениях, любящий быть в центре внимания. Его повышенная возбудимость при неблагоприятных условиях может способствовать вспыльчивости и даже перерасти в агрессию. При соответствующей мотивации холерик склонен к преодолению значительных трудностей. Для него характерна резкая смена настроений, поэтому наибольшей результативности холерики достигают в такой деятельности, которая требует повышенной реактивности.

Сангвиник эмоционально устойчивый, легко приспосабливается к изменяющимся условиям, не чувствуя скованности в новой обстановке, обладает повышенной контактностью с окружающими. Стереотипы сангвиника подвижны, его чувства легко возникают и сменяются, благодаря чему он способен к быстрому переключению внимания и деятельности. Сангвиники больше всего подходят для деятельности, которая требует быстрых реакций со значительными усилиями и распределением внимания.

Флегматик - обладает сильно уравновешенной, но инертной нервной системой, устойчивым настроением и несколько замедленной реакцией. В сложных ситуациях флегматик остается спокойным, не импульсивен. Такие люди обладают высокой работоспособностью,

но не способны быстро реагировать в неожиданных ситуациях, трудно приспосабливаются к новым условиям, при принятии решения долго колеблются. Флегматики предпочитают завершить сначала одно дело и только потом браться за другое. Больших успехов флегматик может достичь в тех видах деятельности, которые требуют равномерного напряжения сил, устойчивого внимания и усидчивости.

Меланхолик обладает слабой нервной системой, повышенной ранимостью и склонностью к глубоким переживаниям. Его чувства возникают легко, плохо сдерживаются. В стрессовых ситуациях результаты его деятельности могут ухудшаться. Повышенная чувствительность приводит к быстрому утомлению и, как следствие, снижению работоспособности. Меланхолики часто излишне тревожны, подавлены и не уверены в себе.

Рассмотрев данные характеристики, можно сказать, что для того, чтобы вовлечь каждый тип темперамента в трудовую деятельность, нужно создать все те благоприятные условия, которые будут соответствовать особенностям каждого, а именно:

- Холерика к трудовой деятельности будет мотивировать интересная работа, которая требует высокой интенсивности, его привлекает креатив и необходимость принимать нестандартные решения. Стоит учитывать, что ему нужна свобода и самостоятельность, а давление и контроль со стороны могут его оттолкнуть. Зачастую его не нужно подгонять и проверять, а также особо мотивировать, так как он самомотивирован на успех и достижения. Холерика хорошо мотивирует работа на прорывах и участие в инновационных проектах. Так как он заинтересован в интенсивном общении с людьми и завязывание новых контактов, частые командировки будут ему интересны. Также хорошим мотиватором к трудовой деятельности будет являться публичная похвала в присутствии его коллег.

- Флегматик хорош там, где нужны выдержка, терпение и усидчивость. Обычно от работы его отталкивает необходимость интенсивного общения с разными людьми, в том числе и с незнакомыми; все, что отвлекает и не дает сосредоточиться так же демотивирует его. А хорошей мотивацией к трудовой деятельности станет признание успехов и похвала за их достижение, ему очень важно чувствовать, что его руководитель уважает его.

- Меланхолик имеет высокую утомляемость и в случае, если он будет перерабатывать, то попросту может «выгореть», из-за чего ему необходим регулярный отдых, поэтому хорошим мотиватором для него может выступить возможность отдохнуть. В стрессовой ситуации меланхолик работает плохо, так что стабильная работа очень важна для него. Поддержка со стороны руководителя так же является важной, так как при хороших отношениях с руководством меланхолик — преданный и стабильный сотрудник. Ему не так важна заработная плата, если в коллективе повышенный конфликтный фон - меланхолик обязательно уйдет.

- Сангвинику нравится развивать конкретные навыки и сразу же применять их в работе, его очень привлекают инновации - он любит все новое и прогрессивное. Если в компании будет «застой», сангвинику станет скучно и неинтересно, в связи с чем он легко перейдет на новое место работы. Отсутствие роста и перспективы повышения заработной платы является для него отталкивающим фактором в трудовой деятельности. Хорошим привлечением станет возможность повышения профессиональной компетентности. Сангвиника можно ставить на те участки, где требуется высокая интенсивность, он хорошо находит связь с большим количеством разных людей, не «перегорает» и не переутомляется. К тому же, он способен работать в стрессовых условиях, сохраняя при этом самообладание и контроль.

### Источники и литература

- 1) Павлов И.П. Полное собрание сочинений: Т. 3, кн. 2 / И.П. Павлов – М.: Изд-во академии наук СССР, 1951. – 439 с.

- 2) Рогов Е.И. Общая психология: курс лекций / Е.И. Рогов. – М.: Изд-во ВЛАДОС, 2007. – 447 с.
- 3) Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов - М.: Изд-во Академии пед. наук РСФСР,1961. - 536с.