

*Вервейко И.Н. студентка V курса  
Факультета психологии НИУ «БелГУ»  
Научный руководитель Ланских М.В.*

## **УЧЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Личность в психологии рассматривается как носитель сознания и субъект целенаправленной деятельности. Рассматривая каждого работника организации с точки зрения его индивидуально-психологических свойств, мы подходим к нему как к индивидуальности, то есть личности, в чем-то сходной с другими людьми и, в то же время, своеобразной и неповторимой. Каждый человек как личность обладает системой индивидуально-психологических свойств, к которым относятся: темперамент, характер, направленность и способности. В процессе трудовой деятельности и во взаимодействии с другими людьми человек всегда проявляет эти особенности.

Знание и учет индивидуально-психологических свойств и качеств людей необходимы руководителю, менеджеру по персоналу, психологу для реализации индивидуального подхода к сотрудникам организации, более успешному их обучению, адаптации к условиям профессионального труда и группового взаимодействия, для оптимального стимулирования и мотивации, достижения эффективной деятельности и развития каждого человека и организации в целом [3].

Так, *темперамент* является устойчивой природной основой поведения индивида [2]. Поэтому необходимо стремиться к нахождению для человека с определенным темпераментом наиболее подходящих способов реализации его качеств, благоприятных для конкретного вида деятельности. При индивидуальном подходе к сотрудникам необходимо подбирать формы деятельности, к которым легче адаптируется человек с тем или иным типом темперамента, что повышает эффективность деятельности.

Выделим особенности каждого типа темперамента и дадим рекомендации, какая деятельность благоприятнее для человека с определенным типом темперамента.

Холерик – сильный, неуравновешенный, возбуждаемый тип, высокотревожный экстраверт [1]. Он наиболее продуктивен там, где требуется высокая активность, увлеченность, концентрация внимания, лидерство, высокая ролевая активность и т.п. Но его следует по возможности отстранять от конфликтных ситуаций, строго объективно оценивать его успехи и тактично указывать на недостатки, воспитывать выдержку и самообладание.

Для холериков при принятии решений на первом месте стоит человеческий фактор, эмоции и отношения. Это делает их очень полезными в сферах, связанным с личным общением, знакомствами и услугами. С другой стороны, переменчивость делает холерика трудно управляемым как работника и непредсказуемым. Работоспособность холерика высокая, но неустойчивая. Ко всему новому холерик привыкает легко и быстро, но устойчивые навыки формируются у него долго и с большим трудом.

Холерикам рекомендуется работа с ярко выраженной цикличностью, где в какие-то периоды рабочего цикла требуется максимальное напряжение сил, а потом деятельность сменяется на более спокойную до следующего цикла.

Сильные стороны руководителя с доминирующим темпераментом холерического вида – умение быстро выдать свежую идею в неожиданно изменившейся ситуации, заечь и повести за собой окружающих, не важно, подчиненный это, клиент или вышестоящий руководитель. Недостатком руководителя – холерика является его отстранённость от технических аспектов производства и ориентация в первую очередь на людей.

Следующий тип темперамента, который мы рассмотрим – сангвиник. Это сильный, уравновешенный, подвижный тип, малотревожный экстраверт. Он быстро приспосабливается к новым условиям, быстро решает текущие

оперативные задачи, обладает быстрой переключаемостью внимания, высокой эмоциональностью, контактностью, коммуникативностью. Его можно использовать для разрядки конфликтных ситуаций в группе, организации совместных действий, лидерства. Сангвиники мало подвержены нервным срывам, стрессоустойчивы. Однако они малопродуктивны в условиях монотонной деятельности, требующей длительного напряженного внимания, склонны к перемене обстановки и видов деятельности.

Сангвиник является, пожалуй, самым лучшим руководителем с точки зрения подчиненных. Однако технические моменты в работе часто вызывают у сангвиников затруднение. Его сильная черта – уговоры и расположение к себе – не всегда срабатывает в условиях, например, планового производства.

Флегматик – сильный, уравновешенный инертный тип, малотревожный интроверт [1]. Он незаменим в ситуациях, требующих пристального внимания, обстоятельности в делах, терпения, неторопливости, продуктивен в монотонных условиях деятельности. Однако он испытывает значительные трудности при необходимости быстрого ориентирования на изменение ситуаций, быстрого принятия решений, при ориентации в конфликтных и стрессовых ситуациях. Мало пригоден он и для скоростной переработки учебной и производственной информации; социально пассивен, не претендует на лидерство в группах, малообщителен и малоэмоционален. Флегматика наверно можно назвать рекордсменом по работоспособности и производительности, что делает его незаменимым во всех областях, связанных с производством. При всей внешней ленивости и медлительности флегматик достигает лучших результатов по объему и качеству работы по сравнению с людьми любых других темпераментов в сходных условиях. Однако для успеха ему требуются стабильные условия работы, если же ситуация постоянно меняется, работоспособность флегматика падает. Эти свойства делают флегматика незаменимым в сферах производства, администрирования и везде, где востребовано умение поддерживать текущие процессы в стабильном состоянии.

Четвертый тип темперамента – меланхолик. Это слабый тип нервной системы, высокотревожный интроверт [1]. Мало пригоден к нервным перегрузкам, к преодолению стрессовых ситуаций, в которых часто теряется, затормаживается; не конфликтен, но незащищен перед конфликтами, старается их обходить, а не разрешать. Меланхоликам рекомендуется, в первую очередь, интеллектуальная сфера деятельности, где они чувствуют себя наиболее уверенно. Например, это программирование, аналитическая деятельность, конструирование, планирование, работа с большими объемами «виртуальной информации» и т.п. Меланхоликам следует избегать большой эмоциональной нагрузки и не перегружать себя контактами с людьми.

Необходимо также отметить, что в зависимости от темперамента человек изначально предрасположен к доминированию определенных эмоций: одни изначально склонны к интересу, радости, удивлению (сангвинический темперамент), другие – к гневу, отвращению, враждебности (холерический темперамент), третьи – к грусти (меланхолики).

*Характер* является индивидуальным сочетанием устойчивых черт, психических особенностей человека, обуславливающих типичные для данного человека способы поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах и определяющих отношение личности к окружающей действительности [3].

Структура характера рассматривается, прежде всего, по сложившимся у человека типам отношений: к другим людям (доверчивость-недоверчивость, сочувствие-безразличие и т.п.); к самому себе (самокритичность, гордость и др.); к деятельности (трудолюбие-лень, ответственность-безответственность и др.); к коллективу, к обществу в целом (общительность-замкнутость, принципиальность-беспринципность и др.).

В отличие от темперамента как динамической стороны поведения, характер позволяет оценить содержательную социальную сторону поведения субъекта, его ценностные ориентации.

В условиях профотбора людей на определенные должности (например, на должность руководителя рабочей группы) большую роль играет психодиагностика черт характера, так как именно характер определяет пригодность человека к нормальному общению и добросовестному отношению к выполняемой работе.

Под **направленностью личности** понимается ведущее психологическое свойство личности, в котором представлены система ее побуждений к жизни и деятельности.

Направленность оказывает организующее влияние не только на компоненты структуры личности (например, на проявление темперамента или на развитие способностей), но и на психические состояния (например, преодоление стресса) и всю область протекания психических процессов.

Направленность воплощается в различных формах – ценностных ориентациях, симпатиях или антипатиях, вкусах, склонностях, привязанностях и проявляется в различных сферах жизнедеятельности человека: профессиональной, семейной, политической и т.д. Именно в направленности выражаются цели, во имя которых действует личность, ее мотивы, ее субъективные отношения к различным сторонам действительности, т.е. вся система ее характеристик.

Направленность задает главные тенденции поведения. Человек с ярко выраженной позитивной направленностью обладает трудолюбием, целеустремленностью и высокой социальной активностью.

**Способности** представляют собой свойство личности, определяющее ее пригодность и готовность к усвоению и осуществлению определенных видов деятельности, успешному решению учебных, производственных и творческих задач.

Выделяют следующие виды способностей [3]:

– общие способности как основа успешности выполнения различных видов деятельности (работоспособность, настойчивость, активность и т.д.);

– специальные (профессиональные) способности как основа успешности выполнения конкретных видов деятельности (учебной, спортивной, трудовой). Например, управленческая деятельность требует от руководителя таких способностей, как коммуникативность, решительность, настойчивость, лидерство, наблюдательность, тактичность и др.

Необходимо отметить, что являясь необходимым условием успешного выполнения определенной деятельности, способности в то же время развиваются в процессе этой деятельности в связи с условиями ее организации.

Итак, учет психологических свойств и качеств личности позволит руководителю наиболее эффективно подобрать себе персонал, а в дальнейшем в полной мере использовать его потенциал на всех этапах управления.

#### ***Список используемой литературы:***

1. *Батаршев А.В.* Темперамент и свойства высшей нервной деятельности: психологическая диагностика – М.: Сфера, 2002. – 96 с.
2. *Немов Р.С.* Психология. Учебник для вузов. В 3-х т. – М.: Гуманит. Изд. Центр Владос, 2006. – 639 с.
3. *Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю.* Психология управления. – СПб: Издательство Смольного университета, 2000. – 295 с.