

Заботкина Яна Эдуардовна

студентка

Научный руководитель

Кузуб Екатерина Васильевна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет

им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

ВЛИЯНИЕ ТЕМПЕРАМЕНТА ИНДИВИДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТА В HR-ИНДУСТРИИ

Аннотация: в статье рассмотрена важность определения типа темперамента в индустрии управления человеческим ресурсом, а также то, как он влияет на индивида при исполнении своих прямых обязанностях в области самодисциплины и тайм-менеджмента.

Ключевые слова: темперамент, HR-менеджмент, индивид, тип личности, характер, эффективность, самоменеджмент, анализ данных, гипотеза.

В современных условиях мировой тенденции самосовершенствования сложно игнорировать то, кем именно индивид является на подсознательном уровне, зная исходные данные, можно сделать вывод о сильных и слабых сторонах, ради совершения процесса метаморфоза. Повышение эффективности управления сотрудниками – является главной задачей всей индустрии управления человеческим ресурсом. В этой работе читателю будет предложено рассмотреть оценку личности в сфере темперамента, так как по мнению автора это является начальной точкой, которая закладывает основу всеми поведенческому отношению и закладывает основу характеру. Впервые об определении личности и делении на различные группы по общим поведенческим признакам заговорил Гиппократ, он отмечал, что некоторые люди больше склонны к агрессии и в них больше «черной жижи», их он назвал холериками, а сангвиники же, наоборот, наиболее человечны и наполнены кровью, древнегреческий врач полагал, что темперамент

это особенности психофизиологические, и в первую очередь анатомо-физиологические, а главное отличие типов темперамента состоит в пропорции четырех жидкостей в теле: крови, лимфы, желчи и черной желчи. (1) Долгое время и вправду от неимения иной точки зрения данная гипотеза считалась истиной, но исследования, посвященные нервной деятельности животных и человека, проведенные И.П. Павловым, установили, что физиологическая основа темперамента – это сочетания основных свойств нервных процессов. Тип высшей нервной деятельности придает своеобразие поведению человека, накладывает характерный отпечаток на весь облик человека, то есть определяет подвижность его психических процессов, их устойчивость, но не определяет его поведение и устои. Далее данная теория терпела видоизменения, наконец небезызвестный Иммануил Кант, который в 1966 охарактеризует темперамент только как психические свойства, в книге «Размышления над чувством прекрасного» он рискнул предположить и смог научно доказать, что флегматик отличается «недостатком морального чувства», а меланхолику больше, чем кому-либо, присуща «подлинная добродетель», чувство прекрасного наиболее развито у сангвиника, а чувство чести – у холерика.

И вплоть до новейшего времени характеристика темперамента оставалась преимущественно психологической. Факт того, что темперамент – устойчивая совокупность индивидуальных психофизиологических особенностей личности, связанных с динамическими, а не содержательными аспектами деятельности, теперь нельзя отрицать, темперамент составляет основу развития характера, но в отличие от характера, является врожденной характеристикой и лишь в незначительной степени поддается изменениям в течение жизни.

Касаемо того, как именно темперамент влияет на нашу эффективность в области самоменеджмента, Майерс Питер, Бриггс-Майерс Изабель на основе исследований К.Г. Юнга написала книгу «Определение типов. У каждого свой дар», в которой описала индикаторы для определения типов личности, благодаря которым можно выявить какой тип работы предпочтительнее для человека: экстраверсия или интроверсия. Данная технология уже не считается новой, но она

всё ещё действенна и входит в список тестов при найме на работу в некоторых компаниях с развитым HR-отделом, чаще всего, имеющих международный опыт. Это помогает менеджерам выявить слабые, сильные стороны наёмного работника, что в конечном счёте помогает правильно подобрать подход к данному типу личности, однако, поскольку эта диагностическая процедура на основе данной методики входит в процедуру отбора при найме и является популяризованным, результаты данного теста не всегда правдоподобны, поэтому на стоит полагаться с крайней осторожностью. В соответствии со сложившейся ситуацией в мире, большинство интервьюеров проводят этапы отбора кандидатов на вакантное место удаленно с использованием «умных программ», которые анализируют кандидата по способам анализа его слов с мимикой его лица, это занимательно, но даже эта технология неидеальна, например слова «я тебя люблю», она воспринимает за словосочетание «слоновий сок».

В большинстве случаев менеджеры HR-отдела полагаются на внутренние ощущения и заслуги интервьюированного участника при решении о приёме на работу. Данный метод является неверной тактикой, так как нельзя при стратегическом управлении полагаться на интуицию, целесообразнее было бы подбирать команду по психотипам темперамента, таким способом менеджер сможет выстроить эффективное командное управление и подобрать наиболее правильный стиль управления в подразделении организации.

Теория организационного поведения описывает индивидуальное поведение сотрудников и поведение групп, а также то, как функционируют организации с точки зрения их структуры, процессов и культуры. Организационное поведение влияет на подход HRM к выстраиванию, развитию и укреплению возможностей организации (ее способности к эффективным действиям и достижению желаемых результатов). (2) Например, Э. Кречмер смог выделить типы темперамента по внешности, по его мнению, можно определить характер и психологические предрасположенности по конституции тела человека. Метод является малоизвестным, но его можно принимать за основу при собеседовании.

В первую очередь следовало бы выразить, что ключевой задачей, в данной научной работе, стоит доказать гипотезу, которая подразумевает, что темперамент напрямую влияет на особенности поведения, так как у определенных типов наиболее выражена покладистость и управляемость в управлении, а также они наиболее старательны при выполнении поручений, следовательно они наиболее эффективно распоряжаются своим временем, так как заботятся о том, чтобы организовать своё рабочее время, дабы распределить ресурсы грамотно, это впоследствии влияет на управление сотрудниками в HR-индустрии, так как заранее определяя тип кандидата на этапе отбора одним из предложенных тестов и методов в данной работе, важность которого уже доказана, будет подобран наиболее эффективный стиль управления.

С целью подкрепить данную гипотезу, был составлен и предложен тест, на основе личностного опросника по Г. Ю. Айзенку. В первую очередь было проведено сравнение типа темперамента, который выделяют сами респонденты и выявленного на основе теста (рис. 1).

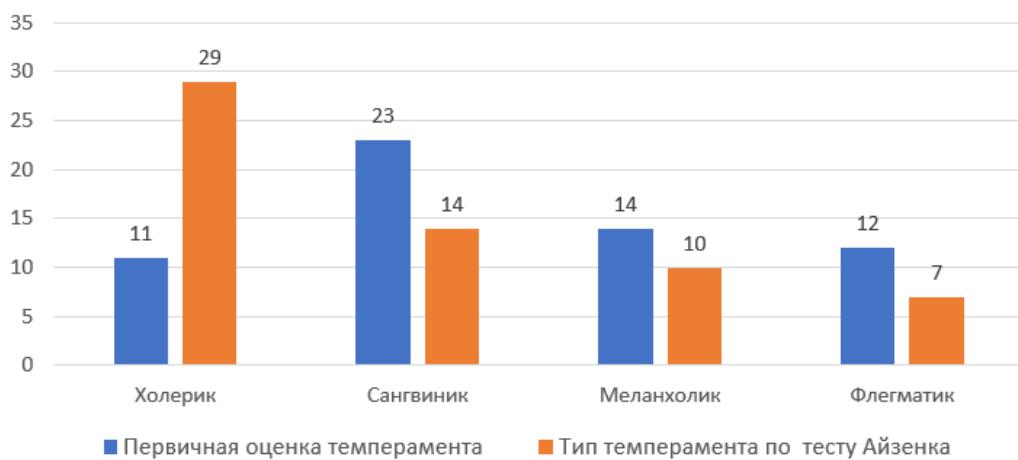


Рис. 1. Первичная и итоговая оценка типа темперамента респондентов

В исследовании приняло участие 60 респондентов, подведя оценку данных, отметим, что часть респондентов неверно оценивает свой тип темперамента, либо стремится продемонстрировать окружающим черты поведения,ственные другому типу личности. Это может привести к искажению понимания и оценке своих действий и поступков. Важно заметить, что большинство оценило

себя изначально как сангвиники, а холериками большого рвения быть никто не имел, ведь данный тип чаще всего характеризуется как агрессивный, в отличии от первого, ведь они «душа и настоящие любимцы компании».

Далее в опросе респондентам необходимо было оценить свои навыки самодисциплины и самоменеджмента. Результаты представлены на рисунке 2.

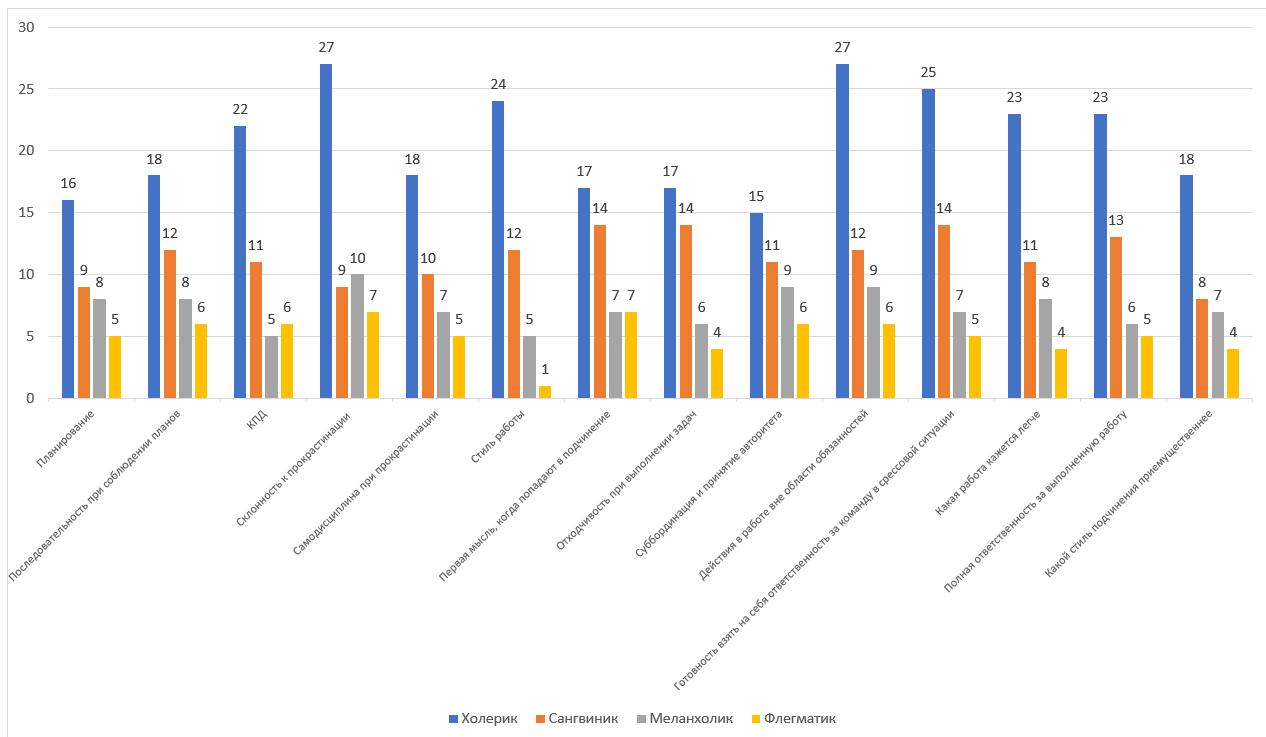


Рис. 2. Результаты ответов на заданные вопросы

Холерики единственные в большинстве при согласии на задачи и проекты, обдумают и скорее всего откажутся от данных затей. В процентном соотношении, холерики показали себя типом, наиболее подходящим для управленческой работы, как и сангвиники.

Сангвиники отличились тем, что оказались единственным типом темперамента, который готов заставлять себя заниматься работой, когда их полностью поглощает прокрастинация, данное занятие не будет для них являться особо тяжким. Данный тип темперамента, отметил, что для них субординация и признание авторитетов наиболее сложный этап процесса адаптации в коллективе, ведь все равны, и они любят, когда общение неформальное, так не скажешь про трёх других типов.

Флегматикам преимущественно интересна скрупулёзная работа, в которой необходим постоянный фокус внимания, в отличии от трёх других типов темперамента, которые предпочитают творческий тип работы без жестких дедлайнов в свободном стиле. Так же расположились результаты касательно вопроса о том, готовы ли флегматики нести полную ответственность за сделанную работу, они оказались не готовы к такому. Также, респонденты данного типа темперамента откликнулись в том, что выполнение задач и подчинение, то есть исполнительная роль в организации для них будет самой желанной. Жесткий стиль управления для флегматиков также предпочтителен, в сравнении с остальными тремя другими типами, которые хотели бы работать в мягком стиле подчинения. Зато флегматики, единственные среди своих коллег, признались в том, что занимаются планированием и заинтересованы в эффективности своего времяпрепровождения.

Меланхолики одни решили отказаться от выполнения задания, которое не касается их зоны ответственности, даже если бы такое действие привело бы к конфликтной ситуации, а холерики выполнили бы порученное задание особенно старательно.

Безусловно, определенные типы наиболее покладисты при выполнении задач, в сравнении с другими, но с любым типом темперамента можно выстроить деловые отношения, при которых можно эффективно осуществлять управление. Кейем в 1999 году было отмечено, что возможности компаний удерживать конкурентное преимущество определяются их способностями. Это можно рассмотреть, как возможность реализовать способность холерики легко находить контакт с людьми, поэтому они будут наиболее эффективны при поиске и установлении деловых отношений с партнерами. Согласно идее Кейрси различия темпераментов определяются теми интеллектуальными ролями, которые каждый из нас предпочитает развивать. Человек обладает четырьмя видами интеллекта – тактическим, логистическим, дипломатическим и стратегическим. Однако один из них всегда развит в наибольшей степени, и поэтому именно его мы используем чаще всего, как свой самый сильный козырь.

Выявляя тип темперамента ещё на этапе собеседования, можно заочно понять мотивацию и стиль работы будущего работника, соответственно поймёш заранее, к чему стоит готовиться, естественно существует погрешность, и данная технология не является залогом 100% успеха, но она поможет нам сократить процент заочно ошибочного выбора и подготовиться.

Подытоживая всё вышесказанное, можно сделать вывод о том, что существует зависимость между темпераментом, и тем, как индивид реализует самоменеджмент на работе, а также то какую роль сотрудника в индустрии он занимает, соответственно HR-менеджер может выбрать верный стиль управления в соответствии с полученными данным.

Список литературы

1. Кречмер Э. Теория темпераментов / Э. Кречмер // Психология индивидуальных различий. Хрестоматия. – М.: Академия, 2000. – 217 с.
2. Кант И. О темпераменте / И. Кант // Психология индивидуальных различий. Тексты. – М.: Академия, 1982. – 309 с.
3. Мерлин В.С. Очерк теории темперамента / В.С. Мерлин. – М.: Академия, 1973. – 58 с. EDN TUEMYF
4. Армстронг М. Главный учебник HR в мире / М. Армстронг. – М.: Эксмо, 2011. – 52 с.
5. Жуков Д.А. Биология поведения: гуморальные механизмы / Д.А. Жуков. – СПб.: Речь, 2007. – 108 с.
6. Кант И. Размышления над чувством прекрасного / И. Кант. – М.: Академия, 1764. – 143 с.