Автор: admin
20.10.2011 11:13 - Обновлено 29.10.2014 06:48

Атмосфера в коллективе. Принимать ли во внимание темперамент?

Темперамент отражает жизненный темп человека, проявляющийся в походке, жестикуляции и скорости речи, динамике принимаемых им решений, а также в продуктивности работы и выполнении поставленных задач. Например, подвижность и реактивность **сангвиника** может быть полезной, если работа требует от него частой смены действий, перехода от одного ритма жизни к другому.
Флегматики
же отличаются особой пунктуальностью. Они умеют соблюдать однажды принятый распорядок, тщательно планируют свою деятельность и ведут ее педантичный контроль.

Как установлено, **меланхолики** охотнее выполняют более простые действия. Они меньше устают и раздражаются от однообразия ежедневной рутины. С другой стороны,
сангвиники
и
холерики
не терпят, когда их функции строго регламентированы и не допускают индивидуальности принятия решений. Изменение способов работы позволяет людям с таким темпераментом добиваться больших результатов с небольшим числом совершаемых ошибок.

Следовательно, составлять рабочие инструкции необходимо с учетом разных типов темперамента: для одних – подробные, детальные, а для других – обобщенные, с минимальным числом указаний.

В нормальных условиях темперамент проявляется только в особенностях индивидуального стиля деятельности. В экстремальных же ситуациях влияние темперамента возрастает: заученные и предварительно усвоенные формы поведения в коллективе становятся неэффективными, требуется дополнительная мобилизация организма, чтобы справиться с неожиданными воздействиями. Так, **в провоцирующей ситуации** *холерик*
реагирует непосредственно вслед за раздражителем. Он мобилизуется мгновенно, дает вспышку в виде аффекта, гнева. У
флегматика
же в экстремальной ситуации идет процесс накопления раздражения, поэтому вспышка гнева может быть существенно отодвинута от провокации по времени. Он как бы

опаздывает с ответом на реплику или поступок коллеги. Ответ на первое обращение может последовать после второй или даже третьей реплики – это затрудняет общение и порождает взаимное непонимание.

Состояние неопределенности больше всего угнетает *холериков и меланхоликов. Флегматики* же переносят ее легко, но они плохо переключаются, мало отвлекаются, долго привыкают к новой обстановке, что может выглядеть со стороны как равнодушие к окружающим.

Стиль общения в коллективе следует строить с учетом темперамента собеседников: с *холериками и меланхоликами* предпочтительна индивидуальная беседа и косвенные предъявления требований – дайте им совет или намек. Публичное порицание вызывет взрыв у *холерика*, а *меланхолика* глубоко обидит и придаст подавленность и неуверенность в себе. С *флегматиком* не настаивайте на немедленном выполнении требований – ему необходимо время. *Сангвиник* лучше воспримет ваше замечание в виде шутки.

Деятельность **холерика** контролируйте как можно чаще. Любой его проступок осуждайте справедливо и требовательно.

Перед **сангвиником** непрерывно ставьте новые задачи, которые требовали бы от него сосредоточенности и напряжения.

Флегматика надо заинтересовать: вовлеките его в активную деятельность. Ему нужны задания на длительный период, без быстрого переключения с одной задачи на другую.

В отношении **меланхолика** недопустимы резкость, грубость и ирония. О его проступках с ним лучше говорите наедине. К нему следует проявлять индивидуально подчеркнутое внимание – похвалите его за успехи, проявленные решимость и волю.

Таким образом, зная темперамент сотрудников и коллег, можно грамотно сформировать рабочую группу, а следовательно, добиться больше отдачи от вложенных усилий в рабочий процесс.

Автор - Лана Васильева
Источник