24.04.2020.

<https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=mQGhCV7NlCE&feature=emb_logo>;

1. Просмотрите ролик с беседой об особенностях темперамента и ответьте на вопрос, что нового вы узнали об особенностях того или иного темперамента.
2. Изучите материал по теме «Темперамент и профессия». На основе изученного создайте бригаду, куда входят 4 типа темперамента, распределите обязанности и действия в зависимости от типа темперамента.

**ТЕМПЕРАМЕНТ И ПРОФЕССИЯ**

Однажды наступает момент, когда надо всерьез задуматься о собственном «месте под солнцем» и определиться с выбором будущей профессии. Мама хочет, чтобы ребенок стал юристом, отец желает отправить сына в медицинский институт, а друг идет учиться на геодезиста. Может быть, после школы пойти учиться с другом в одно заведение? Или стать известным режиссером, актером, как хотел сам? Совершенно точно, что одна из предложенных профессий действительно твоя. Но как сделать правильный выбор?

Естественно, каждая специальность требует от человека определенных черт характера, наклонностей, врожденных привычек, склад ума. Где-то нужны «креативщики», а где-то аналитики. Психологи считают, что немаловажную роль в выборе будущей профессии играет темперамент. Как известно, различают четыре типа темперамента: холерик, сангвиник, флегматик и меланхолик. Попробуем разобраться, к какому типу относятся профессии, как это связано между собой и к каким профессиям по свойствам характера себя соотносить.

Холерик

• любит преодолевать сложности;

• нравится создавать что-то новое;

• любит самостоятельность;

• легко включается в процесс и с блеском довершает начатое;

• бывает, себя переоценивает;

• лидер, который не любит подчиняться;

• есть напор, но не настойчив.

Холерик способен легко построить свою карьеру в компании, где нужны кадры, способные концентрировать свое внимание, быть стрессоустойчивым, энергичным. Холерику необходимо выражать свою энергию. Он не способен выполнять монотонную работу. Бухгалтер, цветовод и библиотекарь – этот выбор не для него. Холерику присущи профессии репортера, журналиста, дипломата, хирурга, предпринимателя, режиссера, следователя, геолога и артиста.

Сангвиник

• врожденные способности идеального руководителя;

• расчетливый;

• умеет уговорить и расположить к себе;

• не выносит монотонной работы;

• имеет препятствия в технических моментах;

• испытывает сложности в конвейерной деятельности.

Сангвиник – прекрасный стратег и душевный начальник. Однако такие профессии, как делопроизводитель, бухгалтер, радиомонтажник, архивист, реставратор ему совсем не подходят.

Наилучшие рекомендации – это работа психолога, директора предприятия, менеджера среднего или высшего звена, учителя, организатора мероприятий.

Флегматик

• неторопливый и скрупулезный;

• всегда достигает результата за счет железного упорства;

• не терпит спешки;

• безынициативный;

• не любит суету и перемены мест;

• обращает внимание на каждую мелочь;

• доводит любое дело до совершенства, если ему позволит время.

С первого взгляда кажется, что медлительный человек – это не плюс для будущей профессии. Тем не менее, отсутствие спешки для флегматика – это его сильная сторона. Анализировать ситуацию, не паникуя, находя решения в сложных вопросах, способен только флегматик. В связи с такими особенностями характера флегматик без лишней суеты может стать прекрасным врачом-терапевтом, главным бухгалтером, научным сотрудником или экономистом. Также ему легко добиться карьеры профессора физики или математики, но абсолютно претит быть ведущим шоу, дирижером или коммерсантом. Профессии, требующие эмоциональных перегрузок, физической активности, скорости принятия решений, флегматика будут тяготить.

Меланхолик

• постоянные перепады настроения;

• ежедневные смены энергетических полюсов;

• быстро устает и плохо адаптируется в новом коллективе;

• требует постоянной поддержки и отдыха;

• обладает невероятной наблюдательностью;

• склонен к детализации и мелочам.

Меланхолику нельзя работать с людьми. Он не выносит постоянного общения. Ему приятнее проводить время с такими молчаливыми предметами, как компьютер. Меланхолику опасно для жизни (своей и окружающих) быть водителем автобуса или подъемного крана. Меланхолик в любой момент может задуматься, потерять концентрацию внимания, что повлечет за собой страшные аварии. Хирург, спасатель, летчик, диспетчер – это тоже смело можно исключать, потому что нервные и физические перегрузки могут серьезно пошатнуть здоровье меланхолика. Наиболее рекомендуется ему работать педагогом, деятелем искусств, художником, композитором, писателем, ветеринаром, агрономом.

Чистые холерики или истинные флегматики встречаются достаточно редко. Психологи уверены, что в человеке присутствуют все виды темперамента, но преобладает какой-нибудь один. Невозможно выбрать себе тип темперамента. Так же, как и не существует хорошего и плохого. Просто имея определенный психотип, можно выполнять одну работу лучше, а на другой работе будет все валиться из рук. Жаль, что многие выпускники не принимают во внимание особенности своего темперамента, сопоставляя его с будущим выбором профессии. И затем, все свое рабочее Роль темперамента и характера в профессиональном самоопределении

**Тема: «Роль темперамента и характера в профессиональном самоопределении».**

При выборе профессии очень важно учитывать особенности своего характера и темперамента. Однако не следует при этом путать темперамент с характером.
Трудолюбие и лень, доброта и жестокость, аккуратность и неряшливость – все это черты характера, которые не заложены от природы, а формируются на протяжении всей жизни.

Успешность человека зависит не от его темперамента, а от способностей, знаний, умений, навыков и направленности личности.

1. **Темперамент.**

**Темперамент**– это  эмоциональная возбудимость  человека  и его реакция на внешние события. Темперамент зависит от врождённых качеств нервной системы.

Темперамент определяет и обеспечивает скорость, силу и уравновешенность наших реакций. Он проявляется в мышлении, речи, манере общения.

Темперамент не влияет на интересы, успешность, интеллект, деловые качества,  просто одни жизненные задачи легче решаются человеком одного типа темперамента, другие — другого.

**Темперамент оказывает влияние на:**

* Скорость возникновения психических процессов (скорость мышления, восприятия, длительность сосредоточения внимания).
* Интенсивность психических процессов (активность воли, сила эмоций).
* Оценку и контроль деятельности.
* Дисциплинарные воздействия.
* Темп, ритм и ускорение деятельности.
* Направленность психической деятельности на определённые объекты (экстраверсия или интроверсия).

Древнегреческий врач Гиппократ живший  в пятом веке до нашей эры выделил 4 типа темперамента:

*Холерик —* человек быстрый, порывистый, способный отдаваться де­лу с исключительной страстностью, но не уравновешенный, склонный к рез­ким сменам настроения.

*Сангвиник —* человек живой, подвижный, быстро отзывающийся на окружающие события, сравнительно легко переживающий неудачи и неприятности.

*Флегматик —* человек медлительный, невозмутимый, с устойчивыми стремлениями и более или менее постоянным настроением, со слабым внешним проявлением душевных состояний.

*Меланхолик —* человек легкоранимый, склонный глубоко переживать даже незначительные неудачи, но внешне вяло реагирующий на окружающее.

                       

В  чистом виде типы темперамента в жизни не встречают­ся, и можно говорить только о преобладании черт того или иного типа.

 Помимо темперамента и в известной мере в зави­симости от него каждый из нас может быть охаракте­ризован, как экстраверт, интроверт или амбиверт!

***Экстраверт***(от лат. слов exstra — вне и versio — поворачиваться) — человек, характеризующийся направленностью на внешний мир, стремлением объяснять жизненные явления, делиться своими мыслями, чувствами. Для него характерны инициа­тивность, гибкость в поведении, общительность, способность адаптироваться. Он как бы обращен к внешнему миру.

***Интроверт*** (от лат. intra — внутрь) - противопо­ложный тип личности. Для него характерна обра­щенность в свой внутренний мир, которому он при­дает особую ценность. Интроверт необщителен, за­мкнут. Он склонен к самоанализу, ему труднее адап­тироваться в непривычных условиях, вступить в кон­такт с новыми партнерами.

***Амбиверт*** - человек, соединяющий в себе неко­торые характеристики зкстраверта и интроверта. Он нечто среднее, между ними. Наиболее значимые ха­рактеристики основных типов в нем выражены не так ярко: амбиверт в равной мере направлен и во вне и в свой внутренний мир; может быть достаточно общи­телен, но это зависит от обстановки; в большей мере адаптируется, чем интроверт, но в меньшей мере ак­тивен в общении, чем экстраверт.

                                        

1. **Характер**

 Все психологические качества человека, соединяясь и взаимодействуя друг с другом, образуют характер. Характер — индивиду­альное сочетание устойчивых психических особенностей человека, прояв­ляющихся в его действиях, поведении. Многие черты характера передаются по наследству. И все-таки человек способен изменять свой характер благода­ря воспитанию и самовоспитанию.

Характер тесно связан с темпераментом. В характере личность рас­крывается со стороны ее содержания, в темпераменте — со стороны своих динамических (силовых) деятельных проявлений.

Говоря о чертах характера (или качествах личности), можно выде­лить четыре крупных блока, отражающих отношение человека к различным сторонам жизни.

 **Взаимоотношение личности с окружающим миром и собой**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Отношение*** | ***Проявление характера*** |
| К людям | Общительность, откровенность, чуткость, доброта, замкнутость, застенчивость, злобность, открытость, высокомерие, властолюбие, эгоизм, скупость, лжи­вость, грубость, трусость |
| К деятельности | Добросовестность, трудолюбие, инициативность, небрежность, консерватизм, безответственность, лень, честность |
| К общественной и лич­ной собственности | Аккуратность, бережливость, экономность, неряшли­вость, скупость, нечестность, склонность к хищениям |
| К себе | Самокритичность, требовательность, самолюбие, самоуверенность, тщеславие |

Не следует путать черты характера и свойства темперамента. Чест­ным, смелым, вежливым или лживым, трусливым и грубым, талантливым или бездарным человек может быть при любом типе темперамента.

Знание особенностей своего характера необходимо при выборе про­фессиональной деятельности. От личностных характеристик часто зависит не только ход выполнения работы, но и конечный результат. Например, лет­чику, оператору нужно обладать подвижным и сильным типом нервной сис­темы; в деятельности актера, музыканта, художника важную роль играет эмоциональность. В профессиях врача, учителя, воспитателя необходимы доброжелательность, чуткость, общительность и т. д.

Такие профессии, как  токарь, слесарь, ткачиха, продавец, инже­нер  не предъявляют жестких требований к свойствам характера, но каж­дая из них подразумевает особое развитие каких-то определенных качеств.  Например, профессия ткачихи — внимания, подвижности; продавца — веж­ливости, терпения, подвижности и т. п.. время для них становится настоящей мукой, а не сбывшейся мечтой.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Темперамент и профессия**

Все хотят иметь высокооплачиваемую работу, которая будет не в тягость, а в радость. И порой вроде и зарплата неплохая, и условия труда вполне сносные, и даже коллектив на удивление дружный и приветливый, но работа удовлетворения не приносит. В чём дело? Оказывается, вся проблема в природном характере человека, его индивидуальных особенностях, которые сказываются на протекании различных психических процессов, – речь идёт о темпераменте. На сегодняшний день психологи всё чаще проводят исследования на тему того, как соотносятся темперамент и профессия.

**Холерический темперамент и профессия**

***1. Деловые качества***

Работники-холерики выгодно отличаются от остальных типов темперамента тем, что они наименее подвержены стрессам. Даже если у них на работе сложилась напряжённая обстановка, они очень быстро восстанавливают силы и вновь рвутся в бой. Чаще всего холерики являются прекрасными лидерами, поэтому они могут легко и эффективно руководить любыми процессами – из них получаются самые хорошие, хоть и строгие, начальники.

***2. Рекомендуемые профессии***

Им подойдут те профессии, которые требуют кипучей энергии и повышенной концентрации внимания:

телерепортёр, артист, товаровед, дипломат, снабженец, журналист, предприниматель, лётчик, хирург, диспетчер, тренер, водитель, менеджер, режиссёр, строитель, повар, геолог, следователь, электрик.

***3. Противопоказанные профессии***

Холерический темперамент и профессия, которая требует однообразной и монотонной работы, несовместимы: от неё энергичные и стремительные холерики просто зачахнут:

библиотекарь, бухгалтер, флорист.

***4. Знаменитые холерики***

Среди знаменитых холериков, которые достигли наибольших успехов в жизни, можно выделить следующих людей:

Пётр I, А. В. Суворов, А. С. Пушкин, Д. И. Менделеев.

**Флегматический темперамент и выбор профессии**

***1. Деловые качества***

Главная черта флегматиков, которая делает их наиболее сильными, – это медлительность. В возникших на работе стрессовых ситуациях только флегматики способны совершенно спокойно проанализировать сложившееся положение и принять самое верное решение. Они долго “раскачиваются”, но порученное задание будет выполнено идеально. Однако больше или лучше того, что от них требуют, они делать не будут.

***2. Рекомендуемые профессии***

Флегматики наиболее продуктивны в монотонной и однообразной работе, точных науках:

механик, работник сельского хозяйства, электрик, инженер, врач-терапевт, агроном, водитель, экономист, ботаник, физик, астроном, математик.

***3. Противопоказанные профессии***

Флегматический темперамент и выбор профессии, которая потребует яркой, публичной жизни, – ошибочная комбинация, которая измучает в конце концов размеренного и тихого флегматика. Ему категорически противопоказаны следующие профессии:

хирург, менеджер, артист, телерепортёр, дирижёр, бизнесмен.

***4. Знаменитые флегматики***

Многие из флегматиков своей размеренностью и неторопливостью достигли больших успехов и стали знаменитыми:

И. А. Крылов, И. Ньютон, М. И. Кутузов.



**Профессия по темпераменту для сангвиников**

***1. Деловые качества***

Сангвиник рождён для того, чтобы занимать должности руководителя. Именно из них получаются самые приятные и душевные начальники. Это всегда очень расчётливый человек, который умеет уговорить и расположить к себе. Единственное, что может вызвать у них ступор – это некоторые технические моменты, в которых они совсем не сильны.

***2. Рекомендуемые профессии***

Для сангвиников можно рекомендовать яркие, живые профессии, которые требуют общения с другими людьми, открытие новых горизонтов и проявления креативности:

менеджер, официант, врач, учитель, психолог, организатор, воспитатель, продавец, инженер-технолог.

***3. Противопоказанные профессии***

Монотонная и конвейерная работа, которая будет требовать постоянного внимания, явно не для сангвиников. Так что некоторые профессии можно сразу исключить:

ткач, делопроизводитель, бухгалтер, мастер-часовщик, радиомонтажник, библиограф, архивист, реставратор.

***4. Знаменитые сангвиники***

Истории известны имена следующих знаменитых сангвиников, которым выбранная профессия по темпераменту принесла славу и всемирную известность:

Н. Бонапарт, А. И. Герцен, П. Бомарше.

**Меланхолический темперамент и профессия**

***1. Деловые качества***

Меланхолики любят работать в одиночестве. Эти люди очень эмоциональны и чувствительны, а потому легко улавливают тонкости в поведении окружающих людей. Они прекрасно способны чувствовать искусство, музыку, литературу. Они наблюдательны. Меланхолики впадают в депрессию от малейшей неудачи, они очень тревожны и часто беспричинно печальны и грустны.

***2. Рекомендуемые профессии***

Меланхоликам нужно выбирать профессии, которые обеспечат им спокойную и безопасную обстановку, не требующей от них частой перемены деятельности или быстрой реакции:

педагог, художник, модельер, дизайнер, композитор, писатель, геолог, ветеринар, агроном, зоотехник, бухгалтер, токарь, слесарь, радиомеханик.

***3. Противопоказанные профессии***

Меланхолический темперамент и выбор профессии, которая потребует постоянного общения с людьми, будет ошибочным вариантом. Тонкая нервная организация меланхоликов не выдержат напряжения таких профессий, как:

врач (особенно хирург), спасатель, лётчик, диспетчер.

***4. Знаменитые меланхолики***

Среди знаменитых меланхоликов очень много деятелей культуры:

Н. В. Гоголь, А. А. Блок, П. И. Чайковский, М. Ю. Лермонтов.

Так что не стоит игнорировать психологов, которые советуют выбирать профессию, согласовывая её с типом своего темперамента. Это обеспечит вам и удовлетворение от работы, и хорошее настроение каждый день, и приятные отношения с начальством и коллективом в целом. Выбранная профессия по темпераменту поможет достичь гораздо больше успехов в карьерном росте, чем работа, выбранная в зависимости от зарплаты или близости к дому.

Особенности сотрудников с различными типами темперамента

**Знание типологии темпераментов необходимо руководителю для того, чтобы понимать и развивать  достоинства  своих сотрудников, а также предвидеть возможные сложности.**

**Конечно, темперамент не является главным фактором, который определяет успешность сотрудника, однако он существенно влияет на скорость работы, на способность подстраиваться к изменяющимся условиям работы  и на коммуникативные способности.**

Типы темперамента

**Прежде всего, важно понимать, что типы темперамента разделяются по двум критериям: степень эмоциональной устойчивости и экстраверсия-интроверсия.**

**Степень эмоциональной устойчивости** говорит нам о том, насколько человек способен преодолевать состояния чрезмерного эмоционального возбуждения и сохранять ровный эмоциональный настрой. Наибольшая эмоциональная устойчивость у сангвиников и флегматиков, а наименьшая – у меланхоликов и флегматиков. Это означает, что последним двум типам тяжело сохранять эмоциональное равновесия, они подвержены частым перепадам настроения, их работоспособность сильно зависит от внешних факторов.

**Критерий экстраверсия – интроверсия**говорит нам об общей направленности сотрудника: он может быть направлен на общение с окружающим миром(экстраверт) или же он может быть в большей степени сосредоточен на своем внутреннем мире (интроверт). Естественно, наилучшим образом для работы в розничной сети более подходят экстраверты.

Этот тип людей получает удовольствие от общения с людьми, они лучше понимают окружающих и имеют, как правило, более развитые навыки общения. Интроверты реже показывают себя успешно в продажах, так как часто постоянное общение их утомляет, вызывает эмоциональный дискомфорт. В жизни они, как правило, избегают общения с новыми, незнакомыми людьми, допуская в круг общения только небольшое количество проверенных друзей.

Особенности сангвиников

* Жизнерадостный, чаще всего в ровном хорошем настроении. Перепады настроения не свойственны.
* Темп речи быстрый, движения быстрые. Сангвиников часто характеризуют словом «расторопный, сообразительный, активный, шустрый». Производит хорошее впечатление на значительную часть клиентов.
* Информацию усваивает быстро, без серьезных усилий. Однако может быстро терять интерес к изучаемой теме или учить поверхностно.
* Сангвиники легко воспринимают перемены (новое руководство, стандарты, товар).
* Сангвинику не свойственна педантичность, часто он может забывать о мелочах, стараясь выполнять только самое важное/строгое.

Важно знать при работе с сангвиниками:

* Это потенциально самый подходящий тип для салонов с оживленной торговлей и большим количеством клиентов.
* Необходимо контролировать качество знаний товаров, так как сангвиник часто не считает нужным изучать их подробно и глубоко, надеясь «заговорить» покупателя. Его частые фразы: «я что-нибудь расскажу», «язык у меня подвешен, что-нибудь придумаю».
* Необходимо поддерживать интерес к обучению и работе, так как сангвиники могут быстро потерять интерес к деятельности. Это те самые ситуации, когда успешный изначально стажер теряет активность, понимая, что это слишком скучная и трудоемкая работа.

Особенности холериков

* Очень активные сотрудники, с первого взгляда имеют много общего с сангвиниками. Их отличием является большая эмоциональность, и склонность к перепаду настроений. Это те сотрудники, которые могут неожиданно резко отреагировать на замечание старшего продавца или покупателя.
* Холерики чрезвычайно активны и эмоциональны. Это может быть как плюсом (активность в продажах, инициативность), так и минусом (конфликтность, обидчивость). В данном случае большое значение будет иметь мотивация и степень самоконтроля сотрудника.
* Также как и сангвиник, быстро осваивает новый материал, и точно также может быстро терять к нему интерес.
* Холерики легко воспринимают перемены (новое руководство, стандарты, товар).

Важно знать при работе с холериками:

* Этот тип также является подходящим для работы в сфере обслуживания, при учете того, что холерик будет контролировать свою эмоциональность.
* Управляющему также необходимо контролировать качество знаний сотрудника, и, кроме того, манеру общения с коллегами и покупателями в целях профилактики возможных конфликтов.
* Реакции холериков не только сильно эмоционально окрашено, но и  часто носят кратковременный характер.  То есть, ему свойственно менять свои решения и мнения о людях. Он может в ответ на ваше замечание пообещать уволиться, а позже забыть об этом. Или он может нагрубить коллеге, а через некоторое время дружелюбно общаться с ним.

Особенности меланхоликов

* Меланхолики являются интровертами, то есть, для них более приоритетен их внутренний мир, нежели общение с окружающими. Они часто молчаливы, немногословны. Могут уставать от долгого общения. Им тяжело предлагать сложный комплекс или проводить подробные экскурсии.
* Они ранимы, часто обижаются на замечания окружающих, тяжело переносят негативных покупателей. При этом свои чувства они часто не озвучивают, а подолгу переживают их внутри себя. Коллегам часто сложно понять чувства меланхоликов, так как они не склонны рассказывать то их тревожит.
* Меланхолики обладают низким темпом речи, движения плавные, неспешные. Данные сотрудники в большей степени подходят для салонов, в которых небольшая проходимость и скорость обслуживания не важна.
* Они долго усваивают новый материал, при этом им часто свойственно желание изучать все максимально подробно и точно, что также увеличивает сроки изучения.
* Исходя из вышесказанного, меланхолики испытывают значительные сложности в должности продавца-кассира. Однако, они могут и добивать успехов, при должной степени мотивации и подходящих личностных качествах (сопереживание, желание помочь покупателю).
* Меланхолики тяжело воспринимают перемены (новое руководство, стандарты, товар), им требуется время, чтобы привыкнуть.

Важно знать при работе с меланхоликами:

* Материал необходимо давать в строгой последовательности, в полном объеме с развернутыми объяснениями. Если сотрудник что-то не понял, нужно вернуться и еще раз подробно ответить на его вопрос.
* Меланхоликам, как правило, требует более время на изучения материала, чем двум вышеописанным типам, однако их знания более прочные.
* Меланхоликам на первых порах в большей степени требуется постоянное поощрение и моральная поддержка.
* Нужно быть аккуратными в замечаниях и критике, формулируя их максимально точно и конструктивно.

Особенности флегматиков

* Флегматики также являются интровертами, однако они эмоционально стабильны, то есть не подвержены перепадам настроения. Такое сочетание качеств часто выглядит со стороны как равнодушие флегматика и его незаинтересованность в происходящем. Он не стремится к общению, мало эмоционален, без явного внимания воспринимает замечания и критику.
* Флегматики достаточно долго осваивают информацию и нововведения. Однако, делают это качественно и педантично.
* Исходя из описанных выше качеств, можно сделать вывод, что флегматиков можно достаточно редко встретить в продажах. Однако, при должном желании они могут добиваться успехов.
* Преимуществом флегматиков будет стрессоустойчивость и способность сохранять самообладание.

Важно знать при работе с меланхоликами:

* Материал необходимо давать в строгой последовательности, в полном объеме с развернутыми объяснениями. Если сотрудник что-то не понял, нужно вернуться и еще раз подробно ответить на его вопрос.
* На флегматиков в меньшей степени влияют эмоциональные замечания и резкая критика. Спокойное и подробное разъяснение сути ошибки с последующим строгим контролем выполнения будут более эффективны.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Скорость обучения** | **Глубокое изучение товаров и услуг** | **Скорость работы** | **Эмоциональная устойчивость** | **Быстрая адаптация к новым условиям** |
| **Сангвиник** | **√** |  | **√** | **√** | **√** |
| **Холерик** | **√** |  | **√** |  | **√** |
| **Меланхолик** |  | **√** |  |  |  |
| **Флегматик** |  | **√** |  | **√** |  |

**Умение распознать описанные выше типы темперамента поможет принять вам правильное решение при подборе сотрудников, а также выбрать правильную стратегию их обучения и адаптации. Кроме того, вы сможете заранее прогнозировать 4 типа темперамента на примере коллектива**

**4 типа темперамента на примере коллектива**

**В помощь руководителю: 4 типа темперамента на примере коллектива**

**Практически каждый человек знает о существовании четырех типов темперамента: сангвинического, холерического, меланхолического и флегматического. Эта универсальная классификация была введена еще Гиппократом и на сегодняшний день не теряет своей актуальности. Понимание особенностей характера, присущих тому или иному типу темперамента, помогает людям в выстраивании межличностных коммуникаций как в неформальном общении, так и в условиях трудового коллектива. Не зря на первом собеседовании HR-менеджер оценивает не столько профессиональные навыки и опыт работы кандидата, сколько его личностные характеристики, среди которых общительность, конфликтность, стрессоустойчивость и многие другие. И поэтому определение типа темперамента важно как для грамотного формирования команды, так и для выстраивания эффективных взаимоотношений между сотрудниками. Как же можно охарактеризовать эти 4 типа на примере коллектива?**

**Коллега-холерик**

**Активность, бескомпромиссность и эмоциональность – вот три основных черты человека этого типа. В рабочем процессе холерик характеризуется инициативностью и быстротой реакции. Такой сотрудник очень эффективен в тех видах деятельности, где требуются большие энергетические затраты, решительность и креативность. Но излишняя импульсивность нередко создает проблемы во взаимоотношениях с коллегами, а быстрое эмоциональное выгорание ставит под угрозу выполнение задач, требующих планомерных и скрупулезных действий.**

**Как взаимодействовать:**

**• Давайте холерику самые разнообразные и разноплановые задачи, на обдумывание которых ему не понадобится много времени;**

**• Предоставьте ему некоторую «свободу творчества», это позволит раскрыть весь его потенциал;**

**• Научитесь не реагировать на его раздражительность и нервность: холерик хотя и очень вспыльчив, но также и быстро отходчив.**

**Коллега-сангвиник**

**Такой человек в коллективе всегда на первых позициях, он энергичный и абсолютно неконфликтный. Душа компании — любит быть на виду, выступать с докладами и общаться с интересными людьми. Сангвиник постоянно выносит на рассмотрение различные инициативы и активно участвует в их реализации. Всеми силами избегает однообразных и рутинных задач. В рабочих моментах довольно поверхностен, но свои должностные обязанности выполняет добросовестно и с энтузиазмом.**

**Как взаимодействовать:**

**• Не требуйте от сангвиника четкого и беспрекословного следования указаниям;**

**• Доверяйте ему работу, требующую проявления лучших его качеств, например, проведение переговоров или установление новых деловых контактов;**

**• Постоянно мотивируйте его возможностями карьерного роста, всевозможными бонусами и прочими гарантиями.**

**Коллега-меланхолик**

**Этот человек чрезвычайно чувствителен и раним. Меланхолик характеризуется низкой стрессоустойчивостью, пассивностью и особенной впечатлительностью. Вместе с тем, он добросовестный и исполнительный работник, приятный в общении коллега и просто надежный товарищ. Более всего продуктивен в условиях жесткой регламентации трудовой деятельности. Если организовать для такого сотрудника комфортную рабочую среду, он способен проявить невероятную работоспособность.**

**Как взаимодействовать:**

**• Проявляйте чуткость и такт в общении с меланхоликом, избегайте резких оценочных суждений;**

**• Непременно хвалите и поощряйте такого работника, это для него крайне важно;**

**• Смело доверяйте ему монотонную, ответственную и требующую полной отдачи работу.**

**Коллега-флегматик**

**Невозмутимый, сдержанный и хладнокровный — это все флегматик. С таким коллегой можно долго и плодотворно взаимодействовать по какому-то очень важному, требующему прагматичного подхода и выдержки делу. Он терпелив, умеет вести конструктивный диалог и не подвержен влиянию эмоций. Но излишняя медлительность и инертность в действиях исключает для флегматика все сферы деятельности, требующие многозадачности, эмоциональной отдачи и инициативности.**

**Как взаимодействовать:**

**• Четко формулируйте свои требования, обязательно при этом давая флегматику время на анализ и обдумывание;**

**• Не требуйте от него быстрого переключения между задачами;**

**• Поручайте ему выполнение заданий, требующих усидчивости и выдержки, в этом он однозначно преуспеет.**

**Таким образом, зная о врожденных сильных и слабых сторонах сотрудника, руководитель сможет определять подходящий для него функционал и грамотно организовывать его трудовую деятельность. Также нужно понимать, что в формировании коллектива есть правило «золотой середины»: любая команда работает и взаимодействует намного эффективнее, если в ней соблюден баланс между представителями всех четырех типов темперамента. В такой команде люди качественно взаимодополняют и уравновешивают друг друга. А из этого выходит, что создать эффективную стратегию развития своего отдела совсем несложно: для этого всего-навсего необходимо умело сочетать людей разных темпераментов и владеть психологическими тонкостями в управлении ими.степень успешности того Формирование бригад и их расстановка**

**Производственная бригада представляет собой коллектив рабочих, организованный для совместимо выполнения производственного задания и несущий общую ответственность за результаты труда. Бригада состоит из постоянно связанных между собой в процессе рабочих, результатом совместного труда которых является законченный в той или иной стадии. Результаты работы бригады должны определяться с учетом индивидуального вклада каждого рабочего, что исключает обезличку.**

**Формированию и расстановке бригад на предприятии предшествует организационно-экономическая расстановка, определяющая место каждой бригаде в производственном процессе участка, цеха, предприятия. При проектировании решаются вопросы рациональной группировки работ (операции) технологического процесса учитываются общие требования формирования бригад, выбирается вид бригады, реализуются основные принципы организации производственных бригад, определяется и уточняется численный и квалификационный состав бригад, формируется управление бригадами.**

**Общие требования формирования бригад**

**При проектирование коллективных форм организации и стимулирования труда на уровне бригады необходимо учитывать следующие требования:**

**1) соответствие вида бригады содержанию и последовательности выполняемых работ;**

**2) соответствие численности, профессии и разрядов рабочих объему, составу и сложности выполняемых работ;**

**3) обеспечение непрерывности трудовых процессов, возможности совмещения профессий и применение рациональны приемов и методов труда;**

**4) повышение содержательности труда и использование возможностей для его осуществления;**

**5) заинтересованность в эффективном достижении результатов коллективного труда.**

**При определении вида бригады следует исходить из технико-технологических условий производства и стремиться к тому, чтобы за бригадой закреплялись работы по ремонту и техническому обслуживанию машин (их агрегатов) определенной номенклатуры, осуществляемые по замкнутому циклу. Численность и квалификационный состав бригады устанавливается исходя из оптимальной загрузки каждого члена ее коллектива, территориальной близости рабочих мест, создания возможности для квалификационного роста рабочих по основной и сложной профессиям, а также создание условий для уменьшения объема малосодержательных работ.**

**Непрерывность трудовых процессов обуславливает планирование и учет работы бригады, организацию труда в коллективе и применение прогрессивных норм и нормативов труда.**

**При установлении общебригадного заработка и методов его распределения в бригаде (например, с помощью КТУ) следует стремиться к тому, чтобы они содействовали не только узкобригадным интересах, но и производственным интересам цеха предприятия.**

**Материальная заинтересованность всех бригад и каждого ее члена в общих результатах труда устанавливается на базе объективных показателей работы бригады, а также по расходу материальных и энергетических ресурсов на основе их учета.или иного сотрудника, исходя из реалий вашего бизнеса.**