

УДК 331.104.2

## ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Луцко Ю.С., студентка 5 курса факультета экономики,  
управления и информационных систем  
в строительстве и недвижимости  
Научный руководитель – Гончарова Л.А., кандидат  
экономических наук, доцент  
ГОУ ВПО ДОННАСА*

**Ключевые слова:** темперамент, интроверт, экстраверт, менеджер, эффективный менеджмент.

*Данная работа посвящена исследованию влияния личностных характеристик руководителя на эффективность менеджмента предприятия. В работе дана характеристика существующих типов темперамента, приведены их достоинства и недостатки, а также даны предложения для улучшения комфортных условий труда.*

Для эффективной деятельности управления предприятием менеджеру, прежде всего, необходимо обладать высокой психологической культурой, в рамках этого необходимы психологические знания и умение их использовать, в данные знания обязательно необходимо включать знания теории и практики темперамента.

Для анализа проблемы влияния темперамента требуется предварительно проанализировать кто же такие экстраверты и интроверты, и чем они отличаются (табл. 1).

Экстраверты – это тип личности, который обращен в своих эмоциональных проявлениях на окружающих.

Интроверты – тип личности, ориентированный «внутри» себя. Оба типа личности являются врожденными и неизменными, и каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Рассмотрим менеджеров экстравертов и интровертов.

Можно сделать вывод, что экстравертов лучше использовать в сфере коммуникаций, а также для решения задач, где нужно договариваться или упрощать сложные ситуации. Это может быть работа, связанная с обучением других людей или продажами [1].

В случае с интровертами их ценными чертами, при решении проблем, является их способность слушать, не спешить и как следует обдумать

**Таблица 1 - Характеристика экстравертов и интровертов**

Интроверт	Экстраверт
Не любит публичные выступления	Стремится к открытому вербальному общению
Когда интроверт решает повлиять на других, часто он делает это, раскрывая перед ними свои идеи, планы, концепции и ценности, которые могут показаться людям привлекательными и вдохновят их	Легко вступает в контакты – нет страха перед возможной негативной реакцией
Готов открыть другим лишь малую часть из того, что происходит внутри него	Обычно хорошо разбирается в людях и в коллективах, и тянутся к ним
Не может быстро принимать решения, лучше решает проблемы, когда сможет выслушать мнение других и сделать собственные выводы	Способен быстро принимать решения

вопрос, не делая поспешных выводов. Интроверты не пытаются подавлять других, а значит, работать под их руководством куда комфортнее. Кроме того, менеджер-интроверт часто стремится привести к успеху всю команду, а не достигает исключительно собственных, эгоистических целей [2].

Темперамент – это врожденные качества человека, которые обуславливают динамические характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде. Различают четыре типа темперамента: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.

Холерик – это человек, нервная система которого определяется преобладанием возбуждения над торможением.

Сангвиник – человек с сильной, уравновешенной, живой нервной системой.

Флегматик – человек с сильной, уравновешенной, но инертной нервной системой.

Меланхолик – человек со слабой нервной системой, которая имеет повышенную чувствительность даже к слабым раздражителям, а сильный раздражитель может вызвать срыв, растерянность.

Зная особенности каждого темперамента, менеджер может эффективно направлять работу в коллективе, решать конфликты, делегировать полномочия, ставить задачи для каждого работника.

Главное для руководителя – вдохновить сотрудников, обеспечить их согласованное взаимодействие, уберечь от незаслуженных обид, что неизбежно порождает расстройство, отвести от эгоизма и нездоровой конкуренции. Для менеджера важно определить и войти в конфликт на начальной стадии.

Менеджер при решении управленческих вопросов должен уметь использовать знания теории темперамента в различных направлениях своей деятельности, в частности: комплектования производственных коллективов, создание команды, делегирования полномочий, формирование благоприятного морально-психологического климата, разрешение конфликтов, мотивации подчиненных и др.

Положительные и отрицательные черты имеют все типы темперамента, поэтому руководитель должен создать комфортные условия труда, которые будут способствовать более эффективной работе каждого сотрудника. Интровертам комфортнее будет работать в отдельных кабинетах или небольшими группами, чем в открытых офисах. Экстравертам же наоборот, будет лучше в условиях, где они смогут общаться с окружающими. Эффективным менеджером может стать как интроверт, так и экстраверт, отличие будет лишь в том, как они будут направлять свой рабочий процесс. Следовательно, знание теоретических и практических аспектов проблемы темперамента поможет менеджеру усилить эффективность управленческой деятельности.

*Библиографический список:*

1. Психология общения и межличностных отношений / Ильин Е. П. // СПб.: Питер, 2009. – 576 с.:
2. Практикум по психологии личности / Елисеев О.П. / СПб.: Питер, 2005. – 560 с.

## **PERSONAL CHARACTERISTICS OF THE MANAGER AND EFFICIENCY OF THE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE**

*Lutsko Y.S.*

**Key words:** *temperament, introvert, extrovert, manager, effective management.*

*This work is devoted to the study of the influence of personal characteristics of a manager on the effectiveness of enterprise management. The paper describes the characteristics of existing types of temperament, shows their advantages and disadvantages, and also offers suggestions for improving comfortable working conditions.*