

Темперамент человека и мотивация.

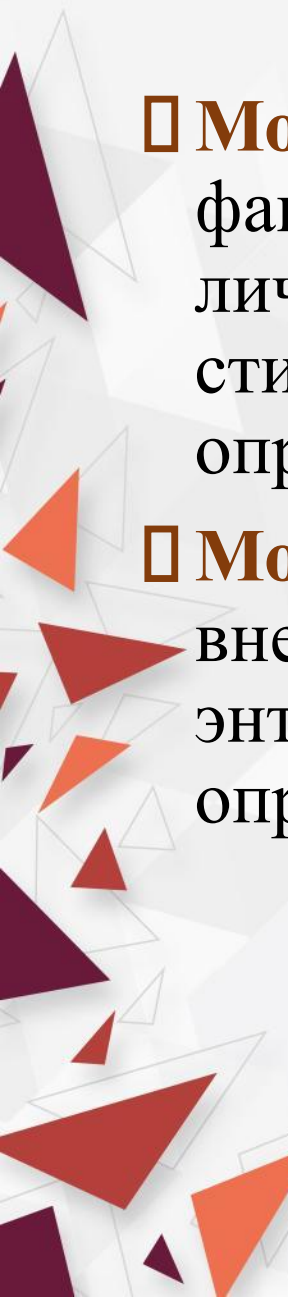
Презентацию выполнила
Студентка 2 курса
Группы УП62601-01-00
Фоминых Дарья

План:

1. Основные понятия;
2. Кто разработал классификацию темпераментов;
3. Характеристика темпераментов;
4. Темперамент. Виды работ, которые наиболее предпочтительны;
5. Мотивация сотрудников по темпераменту.

Основные понятия

У каждого человека имеются такие качества личности, которые, будучи достаточно устойчивыми, почти не изменяются в процессе жизни. Их особенности обусловлены биологической организацией нервной системы. Индивидуальные особенности, присущие только данному человеку, и образующие психологическую почву, на которой вырастают свойства личности, называют **темпераментом**.

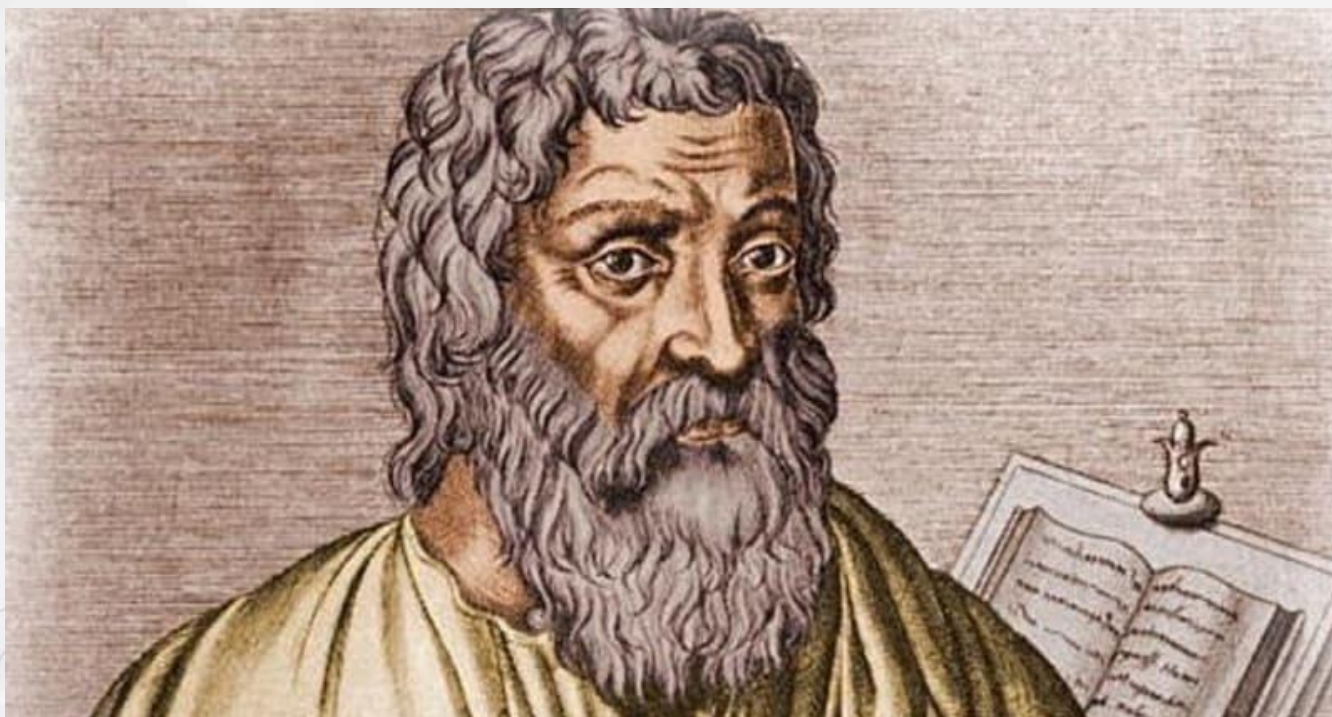


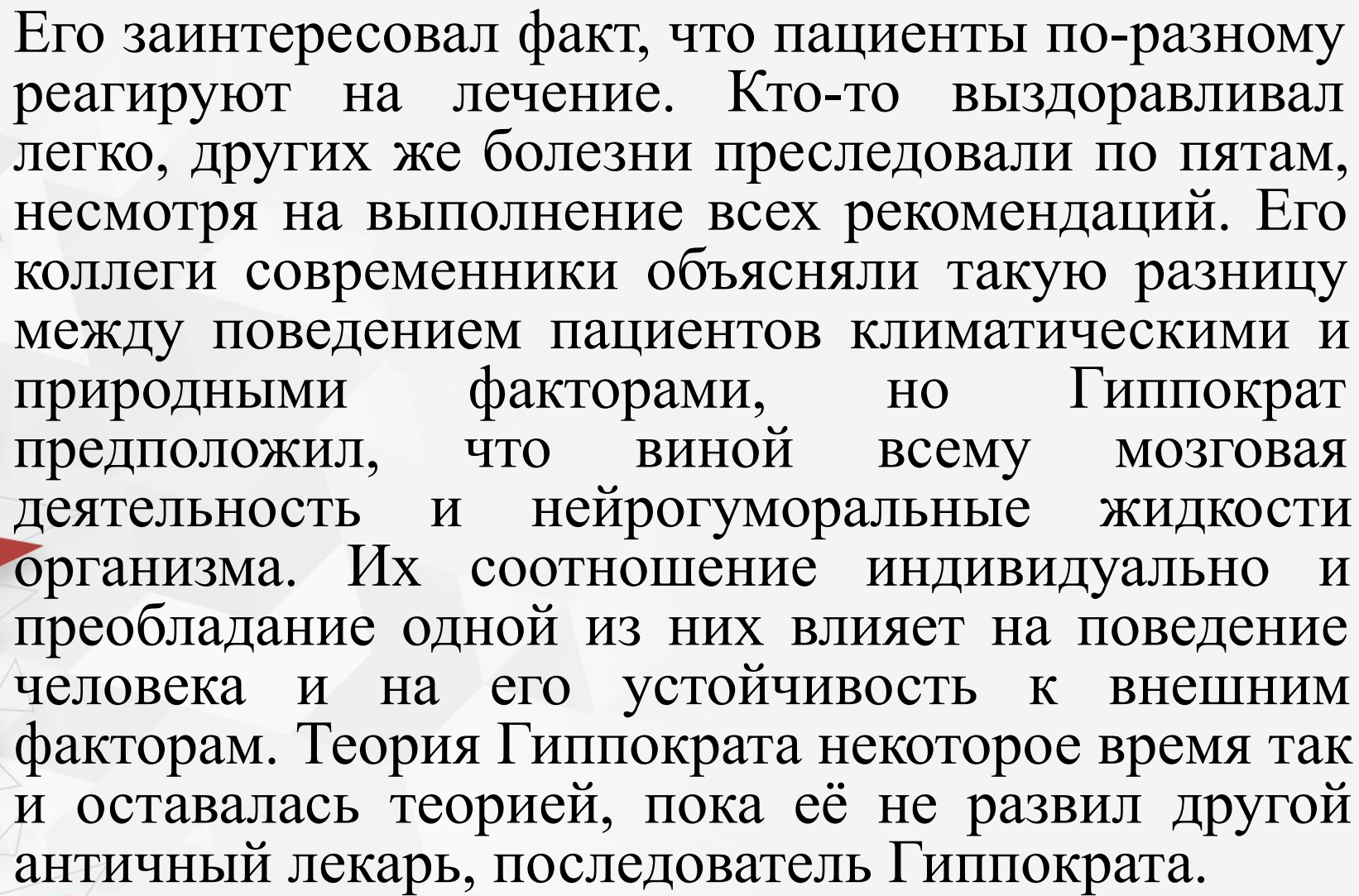
□ **Мотивация** - это совокупность побуждающих факторов, определяющих деятельность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые определяют поведение человека.

□ **Мотивация** – это силы, существующие внутри и вне человека, которые возбуждают в нем энтузиазм и упорство в выполнении определенных действий.

Кто разработал классификацию темпераментов

Из истории известно, кто придумал темпераменты, дал им названия и определение. Эта классификация далеко не нова и впервые об отличиях в темпераменте заговорил древнегреческий врач и философ Гиппократ.





Его заинтересовал факт, что пациенты по-разному реагируют на лечение. Кто-то выздоравливал легко, других же болезни преследовали по пятам, несмотря на выполнение всех рекомендаций. Его коллеги современники объясняли такую разницу между поведением пациентов климатическими и природными факторами, но Гиппократ предположил, что виной всему мозговая деятельность и нейрогуморальные жидкости организма. Их соотношение индивидуально и преобладание одной из них влияет на поведение человека и на его устойчивость к внешним факторам. Теория Гиппократа некоторое время так и оставалась теорией, пока её не развил другой античный лекарь, последователь Гиппократа.

Кто первым ввёл классификацию личности по темпераменту, нам также известно по древним рукописям. Это Клавдий Гален, чьи работы легли в основу современной медицины и его наработки являлись обязательными к изучению всеми студентами медиками, вплоть до XIX века.



Характеристики темпераментов

САНГВИНИК.

- Высокая психическая активность , энергичность, работоспособность.
- Быстро приспосабливается к новым условиям , сходится с людьми.
- Общителен.
- Чувства легко возникают и легко сменяются , мимика богатая.
- Свойственна открытость и доступность, а в некоторых случаях – беззаботность, поверхностность, непостоянство.
- Стремится к частой смене впечатлений.
- Сравнительно легко и быстро переживает неудачи.

Флегматик.

- Низкий уровень психической активности, медлительность, невыразительность мимики.
- Новые формы поведения формируются медленно, но являются стойкими.
- Как правило, редко выходит из себя, ровен и спокоен в общении.
- Вдумчивый, миролюбивый, старательный и разменный, но в некоторых случаях могут проявлять пассивность, вялость и безучастность к окружающему, лень и безволие.
- Чувства настроения обычно отличаются постоянством.

Холерик.

- Действия порывисты, резки, стремительны, быстрый темп движений, речи.
- Инициативность, энергичность, активность.
- Склонность к резким сменам настроения, необдуманность, вспыльчивость, раздраженность.
- Подвержен эмоциональным срывам.
- Недостаточная эмоциональная уравновешенность может привести к неспособности контролировать свои эмоции в трудных жизненных обстоятельствах.

Меланхолик.

- Низкий уровень психологической активности, замедленность движений, сдержанность моторики и речи, быстрая утомляемость.
- Высокая эмоциональная чувствительность, глубина и устойчивость эмоций при слабом их внешнем выражении, причем преобладают отрицательные эмоции.
- Это, как правило, тревожные, малообщительные люди.
- При неблагоприятных условиях может развиваться повышенная эмоциональная ранимость, замкнутость, отчужденность.

Темперамент. Виды работ, которые наиболее предпочтительны

Сангвиник

Работа, связанная с живой, подвижной деятельностью, требующая смекалки, находчивости, активности, широкого круга общения.



Флегматик

Однообразная работа, не требующая частой перестройки с одной работы на другую.

Холерик

Работа с ярко выраженной цикличностью.



Меланхолик

Работа, не требующая быстрых реакций и частой смены характера деятельности или принятия управленческих решений.

Мотивация сотрудников по темпераменту.

1. Холерик.

Мотиваторы для руководителя-холерика:

- 1) Стремление вертикальной карьере, мотивируют условия для карьерного роста в компании.
- 2) Предпочитает свободу и самостоятельность.
- 3) Мотивирует интересная работа с высокой интенсивностью, любит работать с полной самоотдачей и драйвом.
- 4) Привлекает креативная работа, в которой нужно принимать нестандартные решения.
- 5) Нравится профессиональная конкуренция с руководителями такого же уровня, и он провоцирует ее, «заводя» себя и других.
- 6) Ставит высокие, амбициозные цели и достигает их, может разумно рисковать, успех для такого руководителя – сильный мотиватор.
- 7) Застой и «болото» в компании будут для него демотиваторами.
- 8) Мотиваторами для него выступает также сплоченная команда единомышленников, в которой «один» — за всех и все – за одного».

Мотиваторы для подчиненного-холерика:

- 1) Самостоятельность в работе
- 2) Участие в инновационных проектах
- 3) Работа на прорывах
- 4) Нравятся частые командировки, завязывание новых контактов, интенсивное общение с разными людьми
- 5) Директивный стиль управления со стороны непосредственного руководителя – демотиватор для специалиста линейного уровня, имеющего холерический темперамент
- 8) Публичная похвала за успехи в присутствии персонала компании – сильнейший мотиватор.
- 9) Мотивируют корпоративные знаки отличия за успехи
- 10) Вертикальная карьера и возможность власти мотивируют его больше, чем заработная плата
- 11) Направление на обучение может выступить серьезным мотиватором.

2. Флегматик.

Мотиваторы для руководителя-флегматика:

- 1) Стабильность, надежность компании – сильнейший мотиватор для руководителя-флегматика
- 2) Угроза немотивированного увольнения – сильный демотиватор
- 3) Корпоративные традиции – мотиваторы для такого руководителя
- 4) Работа, требующая усидчивости, внимания, тщательности и скрупулезности – хороший мотиватор
- 5) Необходимость интенсивного общения с разными людьми, в том числе и незнакомыми, — демотиватор
- 6) Невозможность сосредоточиться в большом рабочем помещении или при частых звонках и вызовах высшего руководителя – демотиваторы
- 7) Признание успехов и похвала за достижения – мотиваторы
- 8) Отражение в заработной плате выслуги лет и стажа работы в компании – мотиваторы

Мотиваторы для подчиненного-флегматика:

- 1) Основными мотиваторами выступают стабильность и устойчивость компании на рынке
- 2) Высокий заработок для флегматика – не главное: ему важнее зарабатывать средние деньги, но регулярно и без задержек
- 3) Спокойная работа, «без дерготни», в рамках компетенции флегматика – сильный мотиватор
- 4) Хорошая экология помещения, кондиционер, удобное рабочее место и наличие фиксированного обеденного перерыва – мотиваторы для флегматика
- 5) Удобное расположение офиса и наличие корпоративного транспорта – мотиваторы
- 6) Уважение со стороны руководителя – мотиваторы для такого подчиненного, особенно если он старше своего начальника.

3. Меланхолик.

Мотиваторы для руководителя-меланхолика:

- 1) Спокойная работа – мотиватор; если есть возможность, лучше вообще отказаться от назначения на руководящую должность – здоровье дороже
- 2) Работа в подразделении с позитивной атмосферой, где нет конфликтов, а сотрудники ценят взаимопонимание и взаимоподдержку, — сильнейший мотиватор
- 3) Уважение, положительное отношение и доверие его со стороны высшего руководства – сильнейший мотиватор
- 4) Отсутствие унижения и окриков со стороны высшего руководства – сильнейший мотиватор
- 5) Отсутствие рисков и хронического стресса на работе – мотиватор

4. Сангвиник.

Мотиваторы для руководителя-сангвиника:

- 1) Ведущий мотиватор для такого руководителя— заработок.
- 2) Возможность карьерного роста. Он стремится именно к вертикальной карьере, связанной с поступательным движением вверх по служебной лестнице.
- 3) В работе предпочитает формально-деловой стиль.
- 4) Мотиваторами могут выступать также инновации, так как сангвиник любит новое и прогрессивное
- 5) Если в компании царит «застой», сангвиник будет искать новое место работы. Отсутствие роста является для него демотиватором.
- 6) Хороший мотиватор – возможность повышения профессиональной компетентности, и не только на консалтинговых семинарах и тренингах, но и в рамках престижных MBA.
- 7) Мотиваторы для сангвиника – имиджевые атрибуты: персональный секретарь, служебная машина, просторный кабинет, стильная офисная мебель, компьютер нового поколения и модный телефон.

Мотиваторы для подчиненного-сангвиника:

- 1) Понятно, что ведущим мотиватором выступает достойная заработная плата.
- 2) Перспектива карьерного роста – также важный мотиватор.
- 3) Сангвиника хорошо мотивирует возможность повышения профессиональной компетентности.
- 4) Престижный офис и имиджевые атрибуты в работе – мотиваторы для сангвиника.
- 5) Корпоративные «тусовки» и абонементы в престижные фитнес-центры – эффективные мотиваторы для сангвиника-подчиненного.
- 6) Интенсивная и интересная работа с возможностями инноваций обязательно увлечет сангвиника, но лишь на время.

Источники:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И .А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, - 524 с.. 2010
2. <http://agydar.ru/темперамент-и-мотивация.html>
3. https://studme.org/258002/psihologiya/temperament_motivatsiya
4. https://revolution.allbest.ru/psychology/00459988_0.html



Спасибо за внимание!