

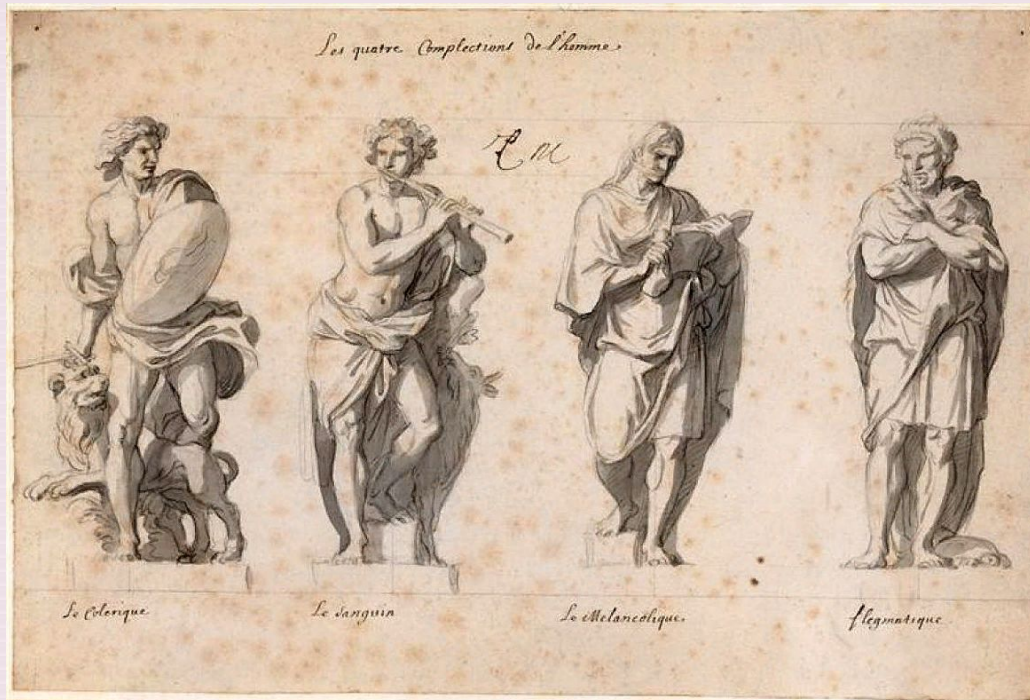
# ТЕМПЕРАМЕНТ ЧЕЛОВЕКА И МОТИВАЦИЯ

КУНАЕВА АЛЕКСАНДРА

УПБ-2601-01-00

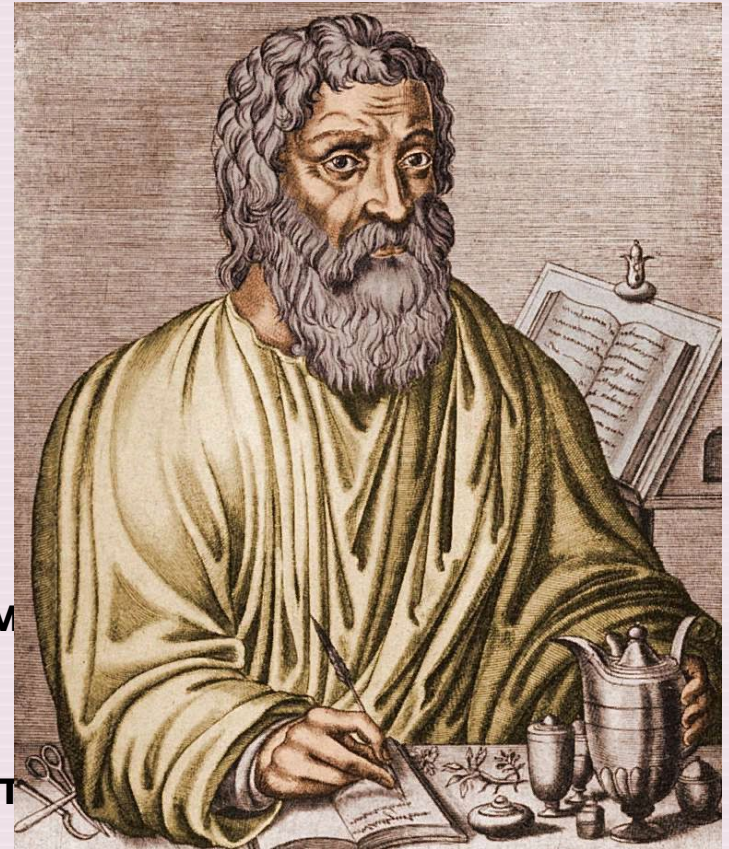
# ПЛАН

- ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА
- ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ
- КРУГ АЙЗЕНКА
- ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТОВ
- СВЯЗЬ ТЕМПЕРАМЕНТА И МОТИВАЦИИ
- ВЫВОД



# ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА

Слово «темперамент» ввели врачи античности Гиппократ и Гален. Они предположили, что существуют устойчивые индивидуальные различия в соотношениях между химическими системами, регулирующими поведение человека. Несмотря на то, что Гиппократ среди первых указал на роль мозга в общей регуляции поведения, наиболее устойчивые индивидуальные различия он приписывал различиям в смесях нейро-гуморальных жидкостей тела. В то время теории химических факторов описывали в основном климатические и природные факторы. В отличие от этих теорий Гиппократ предположил, а Гален объяснил темперамент как индивидуальное отношение внутренних химических систем человеческого организма, с преобладанием одного из «жизненных соков»



# ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

○ **Темпера́мент** — это совокупность устойчивых динамических особенностей психических процессов человека: темпа, ритма, интенсивности. Темперамент связан с динамическими, а не содержательными аспектами деятельности. Темперамент определяет скорость течения психических процессов, устойчивость эмоциональной сферы, степень волевого усилия.

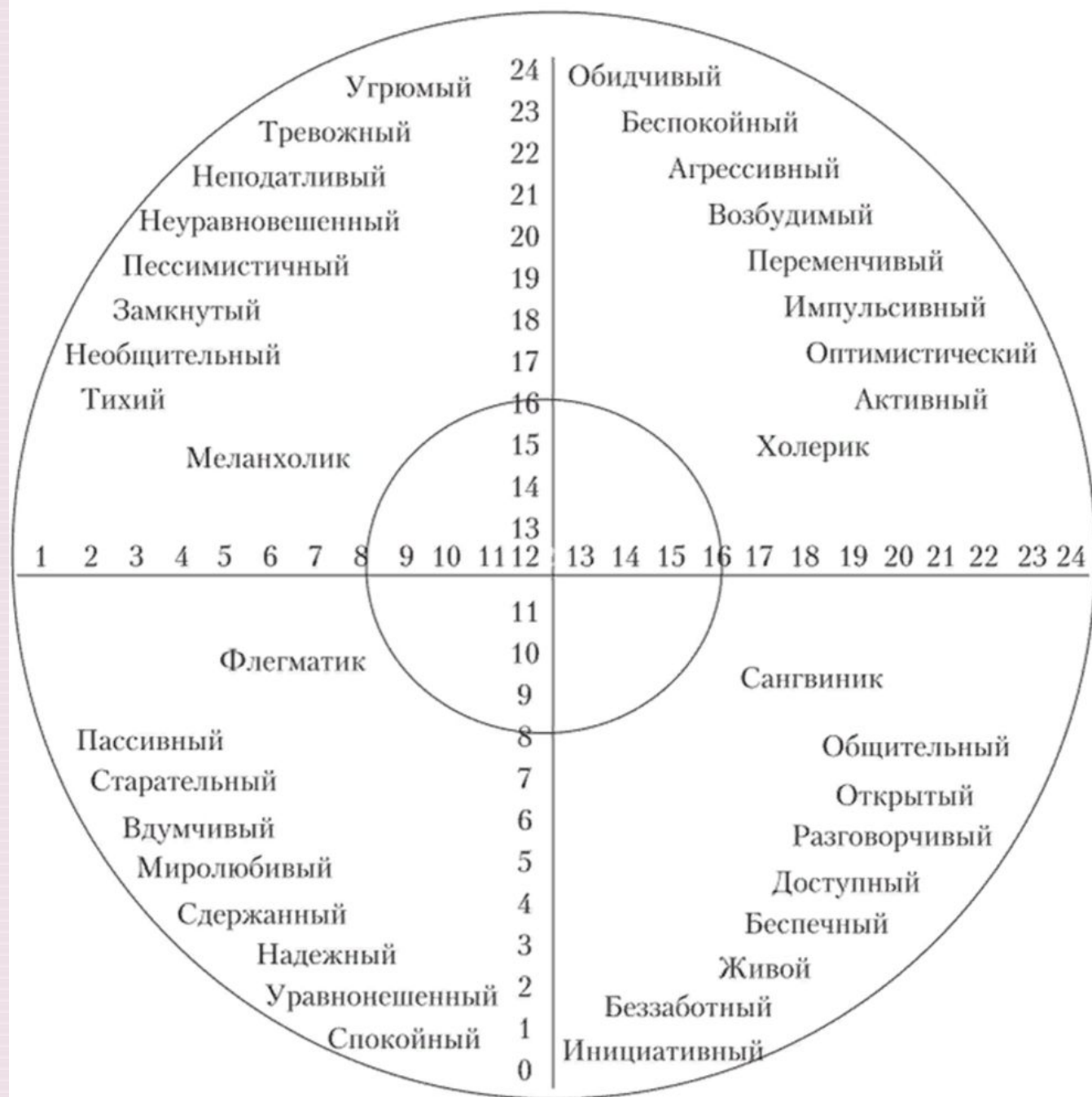
Физиологической основой темперамента является тип высшей нервной деятельности. Темперамент составляет основу формирования и развития характера; относится к биологически-обусловленным индивидуальным различиям как человека, так и животных.

○ **Мотивация** — это побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность.

# КРУГ АЙЗЕНКА

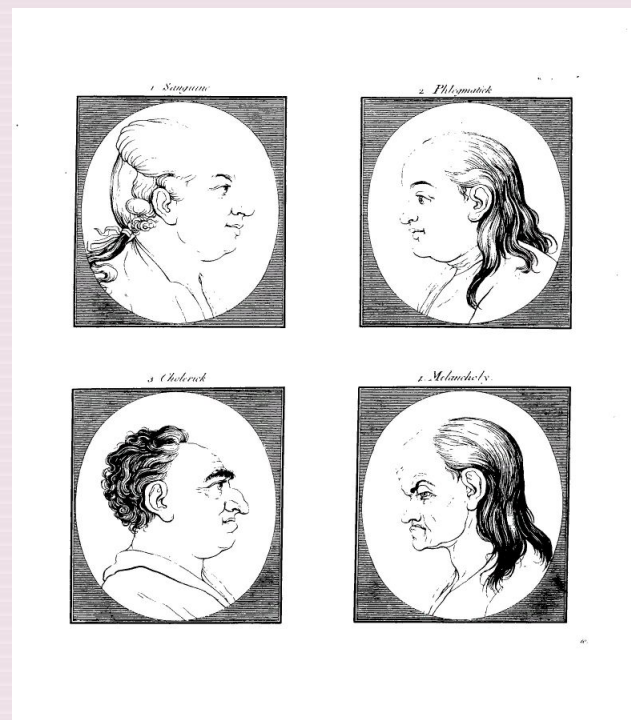
**Круг Айзенка построен на осях. Первый определяющий критерий является биполярным и полностью зависит от психологических составляющих человека. Крайние точки осей показывают направленность индивида на окружающий его мир, что является признаком экстраверсии, или на внутренние переживания, что характерно для интровертов.**

**Фактор номер два, составляющий круг Айзенка, – невротизм, он же нейротизм, показывает человека с точки зрения его эмоциональной устойчивости, тревожности, собственной самооценки. Данная шкала имеет два конца, один из которых означает зрелого и морально устойчивого человека, в то время, как второй, наоборот, крайнюю степень невротизма, моральной неустойчивости, неумение адаптироваться. Абсолютное большинство людей занимает срединное положение.**



# ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТА

Люди с резко выраженными чертами определённого темперамента не так часто встречаются, чаще всего у людей бывает смешанный темперамент в различных сочетаниях. Но преобладание определенных черт даёт возможность отнести темперамент человека к тому или иному типу



# ХОЛЕРИК

**Холерик — быстрый, порывистый, импульсивный, неуравновешенный, подвержен резкой смене настроений, эмоциональным вспышкам. Холерик обладает огромной работоспособностью.**





# ФЛЕГМАТИК

**Флегматик — медлителен, трудно переключаемый с одной деятельности на другую, устойчив и постоянен в стремлениях и настроении, скуп на проявление эмоций.**



# САНГВИНИК

**Сангвиник — подвижный, живой, легко переживающий неудачи, стремящийся к смене впечатлений. Обладает выразительной мимикой. Продуктивен в работе, когда она ему интересна.**



# МЕЛАНХОЛИК

**Меланхолик — сдержан, раним, впечатлителен, склонный к постоянному переживанию даже малозначительных событий, застенчив.**



# СВЯЗЬ ТЕМПЕРАМЕНТОВ И МОТИВАЦИИ

## 1. Холерик.

**Мотиваторы для руководителя-холерика:**

- 1) Его мотивирует интересная работа с высокой интенсивностью, любит работать с полной самоотдачей и драйвом;**
- 2) Привлекает креативная работа, в которой нужно принимать нестандартные решения;**
- 3) Ему нравится профессиональная конкуренция с руководителями такого же уровня, и он провоцирует ее, «заводя» себя и других;**
- 4) Он любит ставить высокие, амбициозные цели и достигать их, может разумно рисковать, успех для такого руководителя – сильный мотиватор;**
- 5) Застой и «болото» в компании будут для него демотиваторами;**
- 6) 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 мотивирует сотрудника с холерическим темпераментом**
- 2) Его мотивирует участие в инновационных проектах**
- 3) Работа на прорывах – хороший мотиватор**
- 4) Нравятся частые командировки, завязывание новых контактов, интенсивное общение с разными людьми**
- 5) Мотиватором может выступать работа на выставках**
- 6) Хороший продавец**
- 7) 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. Сангвиник.**

**Мотиваторы для руководителя-сангвиника:**

- 1) Ведущий мотиватор для такого руководителя, мужчины или женщины, — заработок;**
- 2) Важным мотиватором для руководителя-сангвиника выступает также возможность карьерного роста;**
- 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) Так как сангвиник любит «делать дела», серьезным мотиватором для него может стать возможность кредита на покупку квартиры в престижном районе или дорогой машине;**
- 8) 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) 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.**

## **4. 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.**

## **Мотиваторы для подчиненного-меланхолика:**

- 1) Если непосредственный начальник ценит и уважает своего подчиненного-меланхолика, он никогда не уйдет в другую компанию. Итак, поддержка со стороны руководителя – важнейший мотиватор для меланхоликов;**
- 2) Если руководитель несправедливо накричал на меланхолика, он будет долго и тяжело это переживать;**
- 3) Позитивная атмосфера в компании и подразделении – тоже важные мотиваторы для меланхоликов. Хорошие, добрые отношения с коллегами – обязательное условие для его эффективной работы;**
- 4) Конечно, если в компании или подразделении имеется повышенный конфликтный фон, меланхолик одним из первых перейдет в другую организацию, даже на меньшую зарплату;**
- 5) Меланхолику необходим регулярный отдых, поэтому хорошим мотиватором для него может выступать возможность отдохнуть пусть и несколько дней, но два-три раза в год;**
- 6) Поскольку меланхолик нередко является ипохондриком, медицинская страховка для него – серьезный мотиватор;**
- 7) Стабильная работа – важный мотиватор для меланхолика. Разумеется, нестабильность и угроза увольнения «подпитывают» его страхи, и только по причине внутреннего перенапряжения он может перейти в другую компанию, которая кажется ему более устойчивой.**

# ВЫВОД

**Каждый из темпераментов требует особенного подхода. Именно для этого, изучив каждый из типов темпераменты, были выдвинуты различные мотиваторы для каждого из темпераментов в отдельности. Таким способом будет проще подобрать ключик к работнику.**

# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

<https://siellon.com/kak-motivirovat-cheloveka-s-uchetom-ego-temperamenta/>

<https://ru.wikipedia.org/wiki/Темперамент>

<https://fb.ru/article/286644/krug-ayzenka-opisanie-instruktsiya-k-ispolzovaniyu-i-interpretatsiya>

СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ

