

УДК 378

DOI: 10.54158/27132838\_2021\_3\_2

**ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ  
МЕНЕДЖЕРА НА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ****INFLUENCE OF A MANAGER'S  
PERSONAL QUALITIES ON  
PROFESSIONAL ACTIVITIES**

*Водолагин М.Ю.,  
магистрант кафедры «Философии,  
социологии, психологии»,  
Саратовский государственный  
технический университет имени  
Гагарина Ю.А.,  
г. Саратов, Россия*

*Vodolagin M.IU.,  
Master student of the Department of  
«Philosophy, sociology, psychology»,  
Yuri Gagarin State Technical  
University of Saratov,  
Saratov, Russia*

**Аннотация:**

*Статья посвящена рассмотрению характеристик психической деятельности человека, определяющих его поведение: темперамент, характер, самооценка. В статье также говорится о влиянии психологических свойств личности на профессиональную деятельность специалиста (на примере профессии менеджер).*

**Summary:**

*The article is devoted to the consideration of the characteristics of a person's mental activity, which determine his behavior: temperament, character, self-esteem. The article also talks about the influence of psychological properties of a person on the professional activity of a specialist (for example, the profession of a manager).*

**Ключевые слова:** менеджер; темперамент; характер; самооценка

**Keywords:** manager; temperament; character; self-appraisal.

Личностными (субъективными) факторами риска являются свойства личности, провоцирующие повышенную чувствительность человека к определенным и, главным образом, естественным трудностям профессиональной деятельности. Отрицательное воздействие этих факторов может проявляться даже в объективно благоприятных условиях деятельности и приводить к возникновению негативных психических состояний и неврозов [1, с. 100-101]. Это могут быть негативные особенности характера, темперамента, неадекватная самооценка.

Темперамент представляет собой совокупность психических свойств человека, определяющих форму его поведения: эмоциональность,

уравновешенность или неуравновешенность, подвижность или инертность, активность или пассивность, силу чувств. Другими словами – это динамическая характеристика психической деятельности человека [2, с. 718]. В известной мере он влияет на характер, стиль работы и отношения с другими людьми.

Темпераменту присущ конкретный набор психологических проявлений [3, с. 274]:

- активность (интенсивность воздействия человека на внешний мир и преодоления препятствий на пути достижения целей, настойчивость, целеустремленность);
- реактивность – непроизвольность реакций как на внутренние, так и на внешние воздействия;
- локус контроля (соотношение активности и реактивности);
- степень чувствительности и приспособляемости к окружающей среде;
- ригидность (степень инертности поведения);
- скорость протекания психических реакций и процессов.

Как известно, существует четыре типа темперамента, описанных древнегреческим врачом Гиппократом: сангвиник, холерик, флегматик и меланхолик. На основании некоторых психологических особенностей, свойственных конкретному индивиду, можно определить к какому типу темперамента он относится.

*Сангвиник* характеризуется заметной психической активностью, выразительностью и подвижностью, быстротой реакции на окружающие события, стремлением к разнообразию в жизни. Такой человек с легкостью переживает различные неприятности и неудачи. *Флегматик* невозмутим и устойчив. Ему присущи стабильность настроения равномерность действий и речи, а также слабая выраженностью эмоций и душевных состояний. *Холерик* отличается энергичностью, быстротой движений порывистостью и

нестабильностью. Он склонен к бурным эмоциональным вспышкам и резким изменениям настроения. *Меланхолик* – человек легкоранимый, очень чувствительный, впечатлительный. Однако внешне эти признаки малозаметны, поскольку такому типу свойственны замкнутость и сдержанность [4, с. 437].

Что касается профессиональной деятельности менеджера, то темперамент довольно отчетливо характеризует поведение человека на рабочем месте.

Менеджер-сангвиник проявляет целеустремленность, творческие способности, общительность и в целом отличается высокой работоспособностью. Однако, при недостатке воспитания у менеджера-сангвиника, в его поведении могут прослеживаться негативные качества, такие как: упрямство, формализм по отношению к своим обязанностям как следствие снижения интереса к работе, невосприимчивость к критике [5, с. 62].

Менеджеру-холерику свойственны: высокая скорость реакции, подвижность и повышенная активность в служебной деятельности, умелое командование подчиненными, а также склонность к самоотверженности и риску в непростых ситуациях. При недостатке культуры и этики в воспитании, менеджер-холерик может быть неуравновешен и несдержанность, груб, самоуверен, заносчив и высокомерен. К тому же для него характерны злопамятность, мстительность, стремление к личной выгоде. Менеджер с холерическим темпераментом зачастую может являться главным зачинщиком конфликтов и создавать напряженную атмосферу в коллективе [5, с. 63].

Флегматичный менеджер проявляет ответственность, аккуратность и прилежание в работе. Для него также характерны настойчивость, упорство, терпеливость и невозмутимость в проблемных ситуациях. Основные недостатки менеджера-флегматика: недостаточно быстрая реакция на приказы и распоряжения, зависимость от привычек, равнодушие к критике, склонность предвзято относиться к некоторым сотрудникам. Флегматик часто испытывает

сложности при освоении новых навыков и знаний. Может быть ленив и инертен. Кроме того он не способен быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, а также решать одновременно несколько задач [5, с. 65].

Менеджер, обладающий меланхолическим темпераментом, может производить впечатление человека исполнительного, добросовестного и принципиального. Помимо этих качеств, отмечают: тактичность, способность выдвинуть хорошую идею, умение вести диспут. Главными недостатками в деятельности менеджера-меланхолика являются: нерешительность, страх перед начальством, безынициативность, необщительность. Могут также наблюдаться пессимизм, заторможенность реакции и подверженность чужому влиянию [5, с. 64].

Помимо темперамента на поведение личности оказывают влияние и особенности ее характера.

*Характер* – совокупность устойчивых свойств индивида, в которых выражаются способы его поведения и способы эмоционального реагирования [6, с. 177].

Представители динамического подхода (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Н. Узнадзе) рассматривают характер как форму выражения смыслового опыта (обобщенные установки личности). В установках выражаются ведущие отношения личности к окружающей действительности, сохраняющиеся во времени и позволяющие предвидеть поведение личности. В рамках данного подхода структура характера включает следующие блоки черт [7, с. 204]:

- по отношению к другим людям (общительность, заботливость);
- по отношению к себе (эгоизм, самолюбие и т.д.);
- по отношению к деятельности (трудолюбие, лень);
- по отношению к вещам, предметам (жадность, бережливость).

Представители клинического подхода, основанного на представлении о разном проявлении черт характера и их влиянии на поведение личности, вводят понятие акцентуации.

*Акцентуация характера* – это крайний вариант его нормы, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены [8, с. 229]. В акцентуированных личностях потенциально заложены как возможности социально положительных достижений, так и социально отрицательный заряд [9, с. 6].

Акцентуации характера воздействуют на поведение личности, а при неблагоприятных условиях могут перерождаться в болезни (психопатии). Им также свойственно исчезать и появляться вновь. Однако, в отличие от патологий, акцентуации проявляются только в критических ситуациях и не нарушают социальной адаптации, а в определенных ситуациях даже могут оказывать на нее положительное влияние [7, с. 205].

Согласно Е.В. Гавриловой [10, с. 29], влияние акцентуаций на поведение менеджера описывается следующим образом.

Демонстративный менеджер открыт к новым идеям, креативен, интуитивен, легко налаживает контакты. Часто в своих целях манипулирует коллегами и провоцирует конфликты, а от ответственности за последствия старается уйти.

Гипертимный менеджер всегда открыт в общении, без труда устанавливает контакты, во всем осведомлен, но может быть назойлив, раздражителен, резок в высказываниях и невнимательно выслушивает собеседника.

Дистимичный менеджер всегда замкнут и старается минимизировать общение. Своими переживаниями предпочитает ни с кем не делиться. Но при этом практически неконфликтен и ценит доброту со стороны сотрудников.

Эмотивный менеджер обладает высоким уровнем эмпатии и часто

выступает как эмоциональный лидер. Однако степень его общительности зависит от настроения. Главное для него не количество, а качество контактов.

Педантичный менеджер общителен в меру, рассудителен, бесконфликтен и убедителен в изложении своей позиции. Негативными чертами его общения являются недостаток гибкости и занудность.

Возбудимый менеджер почти не способен устанавливать теплые и дружеские отношения с сотрудниками, поскольку вспыльчив, агрессивен и не умеет контролировать свои эмоции.

Застревающий менеджер способен на доброжелательное и вежливое общение. Но его чрезмерная обидчивость и подозрительность зачастую препятствуют налаживанию нормальных отношений с окружающими.

Еще одним свойством психики, от которого зависит поведение личности является неадекватная самооценка. *Самооценка* – представление человеком о важности собственной личности, своих способностей и потенциала, положения в обществе и качеств. Самооценка является весьма важной составляющей самосознания личности, позволяющая ей контролировать поведение [11, с. 54].

Л.Н. Корнеева замечает, что профессиональная деятельность специалиста зависит от уровня его самооценки. Масштаб целей и профессиональных планов субъекта определяются высотой самооценки. Адекватная самооценка позволяет субъекту осознавать степень расхождения между уровнем его профессиональных стремлений и реальными возможностями осуществления деятельности, а также помогает четко намечать свои цели. При этом, субъект проявляет адекватную эмоциональную реакцию на результат своей деятельности [12, с. 226].

Завышенная самооценка приводит к тому, что преследуемые профессионалом цели не соответствуют его возможностям: несмотря на благие намерения и ориентацию на успех, профессионал не берет во внимание

необходимую информацию, не прилагает больше усилий для достижения своих целей. Заниженная самооценка может служить причиной безынициативности профессионала, страха ответственности, пессимизма, склонности выбирать для себя только легкую и несущественную работу. Таким образом, неадекватная самооценка не дает профессионалу возможности самореализации в профессиональной деятельности, что также ведет к неврозам и вызывает недовольство своей профессией.

Таким образом, личностные факторы риска зависят непосредственно от конкретного человека, от динамических свойств его психической деятельности и совокупности взглядов человека на себя как на профессионала. К тому же, личностные особенности менеджера подвержены влиянию профессиональной среды. Во-первых, длительное психотравмирующее влияние социально-психологических факторов может приводить к изменениям личности, нежелательным для данной деятельности. Во-вторых, отрицательный эффект воздействия личностных факторов усиливается именно при дополнительном действии извне негативных особенностей профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / С.А. Боровикова, Т.П. Водолазская, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева; под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991. 152 с.
2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002. 720 с.
3. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения: учебник. М.: Проспект, 2014. 472 с.
4. Введение в психологию / под общ. ред. проф. А.В. Петровского. М.: Академия, 1996. 496 с.

5. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. Ростов-н/Д.: Феникс, 2004. 608 с.
6. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. М.: ЧеРо, 2012. 322 с.
7. Общая психология: учебно-методическое пособие / Гамезо М.В., Герасимова В.С., Машурцева Д.А., Орлова Л.М.; под общ. ред. М.В. Гамезо. М.: Ось-89, 2007. 352 с.
8. Шаповал И.А. Психология дисгармонического дизонтогенеза. Расстройства личности и акцентуации характера: учебное пособие. 2-е изд., стер. М.: Флинта, 2016. 299 с.
9. Выбойщик И.В., Паршукова Л.П., Акцентуации характера: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. 84 с.
10. Гаврилова Е.В. Личностные детерминанты коммуникативной компетентности менеджера // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право: сб. научных трудов. Севастополь: Рибест, 2020, С. 26-29.
11. Психология успеха в профессиональной деятельности: учебное пособие / составитель Т.И. Куликова. Тула: Имидж Принт, 2017. 120 с.
12. Организационная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.И. Рогов [и др.]; под общ. ред. Е.И. Рогова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018. 509 с.

*Сведения об авторе:*

*Водолагин Матвей Юрьевич, магистрант кафедры «Философии, социологии, психологии», Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А., г. Саратов, Россия, e-mail: motya\_sar\_der@mail.ru*

*Vodolagin M.IU., Master student of the Department of «Philosophy, sociology, psychology», Yuri Gagarin State Technical University of Saratov, Saratov, Russia  
e-mail: motya\_sar\_der@mail.ru*