Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: https://stuservis.ru/glava-diploma/237633

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Психодиагностика

Введение 3
Глава 1 Теоретический анализ взаимосвязи темперамента и стиля управления 8
1.1 Темперамент и особенности личности 8
1.2 Типология стилей управлений 13
1.3 Соотношение типа темперамента с индивидуальным стилем управления 22
Список используемой литературы 26

Введение

Управлять людьми – это наиболее трудное и древнее искусство, которое изучается различными науками. Усложнение процессов власти, управления происходит всегда.

Теория управления, как и любая другая наука, регистрирует и систематизирует явления, раскрывает закономерности и определяет причинные связи между ними, на основе этого разрабатывает выводы для практического применения, дает рекомендации. Теория управления изучает закономерности организации управленческого процесса и возникающие во время этого процесса отношения между людьми, определяет методологические приемы, соответствующие специфике объекта исследований, разрабатывает систему и методы активного воздействия на объект управления и определяет способы предвидения и прогнозирования изучаемых процессов.

Теория управления, как и любая другая наука, регистрирует и систематизирует явления, раскрывает закономерности и определяет причинные связи между ними, на основе этого разрабатывает выводы для практического применения, дает рекомендации.

Выделяют следующие особенности процесса управления:

1) Управление – это процесс, который осуществляется непрерывно во времени и пространстве.

2) Управление, как любой процесс, имеет определенную цель, требует проведения анализа (причем глубокого).

3) Если субъект управления воздействует на объект, то мы должны видеть конкретный результат, который должен быть сопоставим с целью. Чем больше совпадают цель и результат, тем эффективнее и качественнее управление [24, с. 51].

Разница между хорошим и отличным предприятием заключается в процессе управления им, которое выполняет руководитель, т. е. лицо, которое направляет, координирует и контролирует деятельность исполнителей организации. Последние должны обязательно ему подчиняться и в рамках, которые определены полномочиями, осуществлять весь комплекс его требований. Сам руководитель может брать на себя функции исполнителя только лишь для того, чтобы лучше и более тщательно разобраться в особенностях работы и принимать наиболее обоснованные решения (полагается, что на это он может расходовать не больше пяти процентов собственного времени). Результат усилий руководителя - сгруппированная, направленная и скоординированная работа других людей.

Руководитель представляет собой персонифицированное воплощение предприятия, и к его целям и проблемам он должен относиться как к своим собственным. Современная научно-техническая революция кардинально изменила условия и характер хозяйственных, производственных и социальных процессов. Они стали настолько сложными, что руководитель уже не в состоянии единолично управлять всем [7, с. 29].

У каждого человека есть определенные индивидуальные свойства личности, определяющие его поведение и отношение к другим людям. Благодаря этим индивидуальным психологическим особенностям формируется деятельность человека, с помощью которой он может существовать в нашем мире. Именно в этих особенностях и проявляется темперамент [22, с. 105].

Нервная система человека включает в себя огромное количество нервных клеток, заключая в психику структурный механизм.

Тип нервной системы определяет тип темперамента, что находит свое отражение в поведении. Характеристики темперамента особенны тем, что они являются устойчивыми и постоянными по своей

природе. Они проявляются у человека в разных условиях и связаны со сферой эмоций. Это связано и с профессиональной деятельностью [2, с. 51].
Управленческая команда – это открытая социологическая система. Это совокупность психологически совместимых людей, деятельность которых подчиняется общим целям. Такая команда – это искусственно структурированное сознание. Информация принимается, перерабатывается и передается в таком случае при помощи группового сознания команды.
Каждому руководителю присущ свой стиль управления, также как и у каждого управленца есть свой темперамент. Поэтому в управлении темпераменту принадлежит важное место.
Интерес к изучению темперамента возник более двух с половиной тысяч лет назад. Это связано с тем, что людям интересно изучать индивидуальные различия между собой, которые обусловлены неповторимостью социальных и психологических связей между людьми. Рассмотрим основные этапы развития учений о темпераменте [10, с. 38].
Древнегреческий врач Гиппократ в своих исследованиях пытался понять, чем обусловлены индивидуальные различия между людьми. Он полагал, что люди различаются в зависимости от соотношения основных жидкостей в их организмах. Впоследствии его ученик, Гален, опираясь на учение Гиппократа, разработал типологию темпераментов. В его учении было прописано, что тип темперамента человека зависит от преобладания основных видов жидкости в организме людей. Он выделял тринадцать типов темперамента, но позже они были сокращены до четырех. Название этих типов хорошо всем известны: сангвиник в переводе с латыни-кровь, флегматик в переводе с греческого-слизь, меланхолик-черная желчь и холерик-желчь. Теория Галена получила название – гуморальная теория.
Следующий этап развития учения о темпераменте связывают с появлением конституциональных теорий. Исследователи полагали, что отличия поведения людей зависит от их телосложения и физиологических функций. В Европе самой популярной среди всех конституциональных теорий является концепция Э. Кречмера [13]. Он утверждал, что люди с определенным типом телосложения имеют определенные психологические особенности. В своем исследовании он измерял различные части тела человека и выделил три типа телосложения:
1. «Лептосоматик характеризуется хрупким телосложением, высоким ростом, плоской грудной клеткой, узкими плечами, длинными худыми нижними конечностями.
2. Пикник – человек с выраженной жировой тканью, чрезмерно тучный, характеризуется малым и средним ростом, расплывшимся туловищем с большим животом и круглой головой на короткой шее.
3. Атлетик – человек с развитой мускулатурой, крепким телосложением, характерны высокий или средний рост, широкие плечи, узкие бедра.
4. Диспластик – человек с бесформенным, неправильным строением. Индивиды этого типа характеризуются различными деформациями телосложения (например, чрезмерный рост, непропорциональное телосложение)»
С этими типами телосложений сопоставлялись три типа темперамента, которые получили названия:
1) шизотимик,
2) иксотимик
3) циклотимик.
1. Шизотимик имеет астеническое телосложение. Он замкнут в себе, его настроение сильно колеблется, упрям, не меняет свои взгляды, плохо приспосабливается к обществу.
2. Иксотимик имеет атлетическое телосложение. Он невозмутимый, спокойный, сдержан в своих эмоциях, такой человек обладает малой гибкостью мышления.
3. Циклотимик обладает пикническим телосложением. Он легко контактирует с людьми, но его эмоции меняются от грусти до печали.
В США имела больший успех теория о темпераменте О. Шелдона. Он продолжал развивать концепцию об основных типах телосложений. Шелдон утверждал, что темперамент и телосложение человека взаимосвязаны и темперамент зависит от структуры тела.
О. Шелдон выделял три типа телосложения: эндоморфный, мезоморфный и эктоморфный. «Людям с эндоморфным типом свойственно относительно слабое телосложение с избытком жировой ткани, для мезоморфного типа характерны стройное и крепкое тело, большая физическая сила, а для эктоморфного — хрупкое телосложение, плоская грудная клетка и длинные тонкие конечности со слабой мускулатурой» [21, с. 88]. Этим типам телосложения соответствуют определенные типы темперамента: висцеротонический, соматотонический и церебротонический. Шелдон считал, что каждый человек обладает всеми свойствами этих типов темперамента.

Целью данной работы является рассмотрение взаимосвязи темперамента и стиля управления.
Задачи:
- описать темперамент и особенности личности;
- проанализировать типологию стилей управления;
- изучить исследование соотношений типа темперамента с индивидуальным стилем управления.

Глава 1 Теоретический анализ взаимосвязи темперамента и стиля управления

1.1 Темперамент и особенности личности

В современной психологии был разработан подход к изучению темперамента, который был предложен И. П. Павловым [1,с. 283]. Он предложил теорию, где связывались типы темперамента и свойства нервных процессов. Таким образом, Павлов соотнес типы темперамента и свойства нервной системы. Холерик обладает сильной неуравновешенной нервной системой, сангвиник сильной уравновешенной подвижной нервной системой, флегматик уравновешенной инертной нервной системой и меланхолик слабой нервной системой.

Сила нервных процессов находит свое проявление в том, как адекватно нервная система реагирует на раздражители разной силы, что говорит о ее чувствительности и возбудимости.

Подвижность нервных процессов зависит от того, насколько быстро происходит перестраивание нервной системы на раздражители. Эта характеристика нервной системы – одна из главных составляющих скорости центральной переработки информации, в том числе и скорости процесса принятия решения.

Уравновешенность (или неуравновешенность) нервных процессов объясняет соотношение и баланс возбуждения и торможения по их силе [23, с. 145].

У представителей разных типов высшей нервной деятельности работоспособность протекает по-разному, и они отличаются друг от друга техникой движений и выполнением в усложненных условиях. Например, люди с подвижным типом нервной системы намного лучше проявляют свою работоспособность, выполняя быстрые операции, когда задания часто сменяются, меняются условия самой деятельности. Качество деятельности к концу работы у таких работников не снижается.

Список используемой литературы

1) Аминов Н. А., Преобладание сигнальных систем и типы личности (по И. П. Павлову) // Мир психологии. — 2019. — № 2. — С. 283-296.
2) Банару А. М., Темперамент и диагностика типа // Психология и соционика межличностных отношений. — 2015. — № 6. — С. 51-55
3) Баранова Е.А., Замятина Я.В., Курякова А.А. Взаимосвязь типов темперамента и стилей руководства// Всероссийская научно-практическая интернет-конференция студентов и молодых учёных научно-образовательного медицинского кластера "Нижневолжский" «YSRP-2016»// https://medconfer.com/node/11069 (дата обращения 03.03.2022)
4) Беляева Е., Коучинговый стиль в управлении // Управление персоналом. — 2019. — № 11 (519). — С. 15-22.
5) Деловое администрирование. Санкт-Петербург, Питер, 2020
6) Деминг Э., Менеджмент нового времени: Простые механизмы, ведущие к росту, инновациям и доминированию на рынке // Управление персоналом. — 2019. — № 7 (515). — С. 29-38.
7) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2020
8) Есина Л., "Меняемся на работе. Мышление и развитие лидера в современном мире". Дженнифер Гарви Бергер // Управление персоналом. — 2021. — № 6 (610). — С. 35-40
9) Иванова И., Коучинговый стиль подразумевает управление сотрудниками через взятие ответственности за свои собственные решения // Управление персоналом. — 2019. — № 42 (550). — С. 33-37
10) Козин Р. А., Функциональные системы и мотивация личности // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2019. — № 9/10. — С. 38-47
11) Коренев А., Стресс и управление // Управление персоналом. — 2019. — № 1 (509). — С. 41-43.
12) Котляров, И. В. Спортивный хедхантинг: социологический анализ / И. В. Котляров, Н. С. Рысюкевич // Проблемы управления. – 2020. – № 2. – С. 103
13) Кречмер Э. Строение тела и характер // Психология индивидуальных различий. – М., 1982. – 383 с.
14) Мажуль Л. А., Истоки и функции эмоционально-чувственной сферы. Эмоции, темперамент, эффективность деятельности // Мир психологии. — 2017. — № 2. — С. 253-269
15) Мамонов Е. А., Исследуем стиль мотивации руководителя // Кадры предприятия. — 2020. — № 6. — С. 61-65.

16) Москвин В., Характер - это судьба? // Инвестиции в России. — 2017. — № 7. — С. 27-35
17) Новикова Г., Авторитарный стиль управления уходит в прошлое // Управление персоналом. — 2019. — № 40 (548). — С. 61-64.
18) Прицкер А., Партнерский стиль - тренд будущего // Управление персоналом. — 2019. — № 43 (551). — С. 15-21.
19) Психология и психофизиология индивидуальных различий в активности и саморегуляции поведения человека : сборник научных трудов. — Свердловск : [б. и.], 1987. — 97 с.
20) Пуляева В. Н., Трансформация феномена лидерства в цифровой среде управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. — 2020. — № 7. — С. 101-110
21) Пятницкий Н. Ю., Развитие типологии "темпераментов" в концепции E. Kretschmer // Журнал неврологии и психиатрии имени С. С. Корсакова. — 2020. — Т. 120, № 4. — С. 88-96
22) Рамендик Д. М., Комплексное исследование свойств индивидуальности, входящих в понятие темперамента // Вопросы психологии. — 2014. — № 3. — С. 105-118
23) Столяренко Л.Д. Основы психологии: Практикум. - Ростов н/Д: «Феникс», 2020
24) Стукас В. А., Психологическая совместимость и темперамент // Психология и соционика межличностных отношений. — 2013. — № 11. — С. 36-38.
25) Устюжанин А., Мало кого стоит приглашать на работу... но если постараться, то можно выбрать подходящих // Управление персоналом. — 2018. — № 15 (475). — С. 51-56.
26) Утвенко М., Тотально контролировать персонал не целесообразно, так как это противоречит тенденциям рынка труда // Управление персоналом. — 2019. — № 29 (537). — С. 13-16
27) Цыпин П. Е., Информационная модель психики и интертипные отношения // Психология и соционика межличностных отношений. — 2020. — № 1/2. — С. 46-51

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: https://stuservis.ru/glava-diploma/237633