

ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА СТИЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Попова Ольга Сергіївна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

У сучасній психології управління проблема індивідуального стилю керівництва посідає одне з центральних місць. Ефективність організації залежить не лише від професійних знань менеджера, а й від його особистісних характеристик, серед яких базовою є темперамент. Темперамент – це вроджена біологічна основа особистості, що визначає динаміку психічних процесів: їх швидкість, інтенсивність та емоційне забарвлення. В управлінській діяльності темперамент стає тим фундаментом, на якому будується вся система взаємодії з колективом, прийняття рішень та реагування на кризові ситуації. Оскільки темперамент є константним (майже не змінюється протягом життя), управлінцю вкрай важливо розуміти власні типологічні особливості, щоб свідомо коригувати свій стиль керівництва, компенсуючи слабкі сторони та максимально використовуючи сильні.

Вплив темпераменту на діяльність досліджувався багатьма класиками психології, від І. Павлова до Г. Айзенка. В контексті управління ми розглядаємо властивості нервової системи – силу, врівноваженість та рухливість – як чинники, що формують поведінковий паттерн керівника. Психологічна структура управлінської діяльності вимагає від особистості високої адаптивності, здатності до тривалої концентрації та емоційної витривалості [1, с. 140]. Проте кожен тип темпераменту пропонує свій унікальний шлях до досягнення мети, що зрештою впливає на формування стійкого стилю управління.

Аналіз управлінського потенціалу різних типів темпераменту.

1. Керівник-сангвінік: адаптивність та комунікація. Сангвінік характеризується сильною, врівноваженою та рухливою нервовою системою. В управлінні це проявляється у здатності швидко входити в курс справ, легко встановлювати контакти та зберігати спокій у складних умовах. Керівник-сангвінік зазвичай обирає демократичний стиль. Він орієнтований на розвиток персоналу, відкритий до інновацій та легко делегує повноваження. Його основна перевага – висока комунікативна компетентність та здатність створювати позитивний соціально-психологічний клімат. Однак існує ризик поверхового ставлення до дрібниць та втрати інтересу до проєктів, що вимагають тривалої одноманітної

роботи. Такі управлінці часто потребують заступників-флегматиків, які будуть доводити деталі до ідеалу [5, с. 105].

2. Керівник-холерик: енергія та рішучість.

Холеричний тип характеризується сильною, але неврівноваженою нервовою системою з переважанням збудження. Це лідери «прориву», здатні вести за собою в екстремальних обставинах. Їхній стиль управління часто межує з авторитарним через прагнення до швидкого результату та домінування. Холерик-керівник прямолінійний, ініціативний, але водночас конфліктний та нетерплячий. Його емоційна реактивність може призводити до суб'єктивізму в оцінці підлеглих. Вплив такого темпераменту на колектив є двояким: з одного боку, це потужний поштовх до розвитку, з іншого – постійний стрес для працівників через непередбачуваність емоцій боса [2, с. 80].

3. Керівник-флегматик: стабільність та аналітика.

Флегматик володіє сильною, врівноваженою, але інертною нервовою системою. Це ідеальний керівник для великих стабільних структур, де важливі процедури, регламенти та довгострокове планування. Його стиль – помірковано-авторитарний або спокійно-демократичний. Він ніколи не приймає рішень під впливом моменту, завжди збирає максимум інформації. Флегматик не схильний до конфліктів, він надійний та послідовний. Проте в умовах швидких змін (наприклад, цифровізації чи кризи) його інертність може стати бар'єром. Такий керівник може занадто довго аналізувати ситуацію, втрачаючи час для оперативного маневру [4, с. 188].

4. Керівник-меланхолік: емпатія та системність.

Меланхолік має слабку нервову систему з високою чутливістю. В управлінні це найбільш рідкісний тип, оскільки професія менеджера пов'язана з постійним стресом. Проте керівники-меланхоліки незамінні в інтелектуальних сферах, ІТ, мистецтві чи психологічному консультуванні. Їхній стиль – ліберальний або наставницький. Вони глибоко відчують настрій колективу, помічають нюанси, які ігнорують інші. Вплив темпераменту тут проявляється у надмірній тривожності та схильності до вигорання. Меланхолік може бути успішним лідером, якщо навчиться захищати власні емоційні межі та оточить себе енергійними помічниками [1, с. 160].

Співвідношення темпераменту та стилів керівництва. Дослідження показують, що чистий темперамент рідко визначає стиль «напрямую». Скоріше він створює передумови для формування певного індивідуального стилю діяльності (ІСД). Керівник, знаючи свої особливості, може використовувати компенсаторні механізми. Наприклад, холерик може свідомо використовувати письмові розпорядження замість усних, щоб уникнути емоційних спалахів, а

флегматик – встановлювати собі жорсткі дедлайни для прийняття рішень, щоб побороти інертність [3, с. 210].

Вплив на організаційну культуру. Темперамент управління транслюється на всю організацію. «Холерична» компанія – це середовище постійного драйву та змін, де виживають лише стресостійкі. «Флегматична» компанія – це царство інструкцій та стабільності. Ефективне управління передбачає здатність керівника виходити за межі свого природного типу, демонструючи поведінкову гнучкість залежно від потреб ситуації та особливостей колективу.

Висновки. Вплив темпераменту на стиль управлінської діяльності є фундаментальним, але не фатальним. Темперамент визначає динаміку управління: темп прийняття рішень, рівень емоційності та стійкість до перевантажень. Оптимальним є поєднання природних схильностей з розвиненим емоційним інтелектом та навичками саморегуляції. Для успішного функціонування організації керівнику важливо не лише знати свій тип темпераменту, а й враховувати типи темпераментів підлеглих для збалансованого розподілу завдань та мінімізації міжособистісних конфліктів.

Література:

1. Карамушка Л. М. Психологія управління. Київ : Каравела, 2020. С. 138–164.
2. Орбан-Лембрик Л. Б. Соціальна психологія. Київ : Академвидав, 2019. С. 70–95.
3. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2017. С. 205–225.
4. Коваль В.О. Психологія професійної діяльності. Одеса : Астропринт, 2021. С. 185–204.
5. Шевченко О.О. Психологія управлінської діяльності. Харків : Право, 2020. С. 89–115.
6. Бандурка О.М. Юридична психологія. Харків : Право, 2018. С. 340–360.