

Практическая работа №2 «Типы темперамента. Решение ситуационных задач»

Ход работы:

1. Дайте определения терминам «темперамент», «характер».
2. Решите ситуационные задачи. Определите тип темперамента и дайте рекомендации по оптимизации деятельности и поведения.

Например: Меланхолик. Не рекомендуется выбирать работу, связанную с общением с людьми, высоким уровнем ответственности и требующую больших затрат энергии. Рекомендуется выбирать творческое направление деятельности или работу, не связанную с постоянным контактом с людьми (НО! При ответе ориентируетесь на конкретную задачу).

Ситуационные задачи:

Задача 1.

Основные признаки: общительность, неспособность довести дело до конца, доброжелательность, восторженность, неусидчивость.

Ситуационный пример: в одной из лабораторий полимерного предприятия освободилась должность заведующего лабораторией. На это место был принят Ахмет Ниязбекович Ахметов. Человек дружелюбный, общительный, доброжелательный. Мгновенно он со всеми перезнакомился, всем понравился, стал «душой коллектива». В результате большую часть времени он проводил в общении с коллегами, частенько забывая о своих прямых обязанностях. Как правило, «рутинные», «будничные» дела были ему неинтересны, зато он всегда был полон новыми «гениальными» идеями, постоянно носился с «проектами века», которые редко, впрочем, получали реальное воплощение. Ахмет Ниязбекович не доводил начатые дела до конца, нередко хватаясь за что-то новое. В итоге страдала работа, так как исследования требуют совершенно иного отношения. Он и сам понял, что такая работа ему не по душе, и, уйдя из лаборатории, нашел работу менеджера, на которой его инициативность, энергичность, организаторские способности проявились в полной мере.

Задача 2.

Основные признаки: замкнутость, обособленность, медлительность, самостоятельность, подчинение чувств рассудку.

Ситуационный пример: главный инженер Александр Алексеевич был прекрасным работником и всю свою жизнь посвятил работе в ущерб личной жизни.

Он был профессионалом высокого класса в своей области и работал хоть и медленно, но тщательно. Но, несмотря на это, сослуживцы недолюбливали его, так как он, как им казалось, ставил себя выше их. Он никогда не подходил к ним поболтать и посмеяться, ничего не рассказывал о себе и общался только с двумя-тремя такими же, как он. Александр Алексеевич редко участвовал в неформальных мероприятиях, устраиваемых сотрудниками, а если и приходил, то садился в угол и читал книгу. Но больше всего их раздражало, что если к нему подойдешь с вопросом по работе, он либо очень вежливо ответит: «Я занят», либо начнет говорить что-то очень сложное и заумное. Впрочем, и сам он за помощью не обращался.

Задача 3.

Основные признаки: замкнутость, нерешительность, склонность к аналитике, боязнь ответственности, рациональность

Ситуационный пример: Николай Павлович в коллективе прослыл человеком рациональным, добросовестным, но крайне необщительным, замкнутым. Зная его способность к анализу, стремление все исследовать, исполнительность, ему поручали доработку инвестиционных проектов, которые нужно было выполнить определенному сроку. В очередном проекте Николай Павлович выявил резервы, не замеченные разработчиком, а это были немалые средства, которые можно было использовать с гораздо большей эффективностью, однако высказать это не решился, поскольку боялся ответственности, не был уверен в себе.

Задача 4.

Основные признаки: волевой, аккуратный, властолюбивый, эгоистичный, агрессивный.

Ситуационный пример: Роман Алексеевич добился своей должности исключительно благодаря своим пробивным качествам, а не квалификации. Поставив своей целью занять должность начальника отдела, он медленно, но верно, не отступая от намеченного курса, за два года решил свою задачу. Он твердой рукой вел свой «корабль» к цели, тщательно продумывал любую мелочь, умел все четко организовать,

был удивительно аккуратным человеком, однако нельзя сказать, что он стал хорошим начальником. Первое, что он сделал, придя в отдел, - дал понять, что он здесь хозяин. Всех людей, которые чем-то ему не нравились или как-то досадили ему в прошлом, он проучил, используя выговоры и штрафы, придираясь к ним по пустякам.

Со своими подчиненными держался заносчиво и никогда не выслушивал их предложений и советов. Критику в свой адрес от подчиненных он словно не слышал, зато похвалы очень любил

Задача 5.

Основные признаки: несамостоятельность, несобранность, покорность, нерешительность, консервативность.

Ситуационный пример: всех сослуживцев удивляло, почему Петр Петрович до сих пор находится в такой низкой должности - простой менеджер отдела продаж. Доброжелательный и мягкий, он легко находил язык с любым клиентом, прекрасно работал, был чрезвычайно дисциплинированным и исполнительным. Его недостатком была, пожалуй, чрезвычайная консервативность и стремление во всем следовать мнению большинства. Он соблюдал все традиции и нормы поведения в коллективе. Робкий, несамостоятельный и нерешительный Петр Петрович боялся каждого разговора с начальством. Поэтому, когда дело в отделе доходило до очередного назначения, в списке кандидатов Петр Петрович неизменно отсутствовал и должность получали другие, менее квалифицированные, но зато более решительные.

Задача 6.

Основные признаки: отсутствие твердых внутренних принципов, активность, легкий нрав, контактность.

Ситуационный пример: Аман Бекболатович славился в кругу друзей своей общительностью, легким нравом и активностью. Он прекрасно сходился с людьми, но совершенно в них не разбирался, способен подружиться с первым встречным. На работе он по большей части бездельничал, болтал с сослуживцами и играл на компьютере, часто опаздывал. Однажды его знакомый предложил ему дать кое-какие сведения о фирме, где он работал, обещая за это деньги и говоря, что это совершенно безопасно. Аман Бекболатович согласился,

практически не раздумывая. Когда начальник застал его «на месте преступления», Аман Бекболатович даже не отпирался. Он покорно подчинился начальнику, который перевел его в другой отдел, на более низкую должность и в дальнейшем прекрасно работал на новом месте под постоянным контролем начальника. Правда, как только контроль ослабевал, он начинал халатно относиться к своим обязанностям, и начальнику приходилось снова «закручивать гайки».

Задача

7.

Основные признаки: «человек настроения», добрый, способен сопереживать окружающим, оптимистичный.

Ситуационный пример: Глеба, молодого, но уже зарекомендовавшего себя менеджера, назначили главой одного из филиалов полимерного производства. Филиал маленький, коллектив - всего 10 человек. В начале Глеб своим подчиненным очень понравился: оптимистичный, общительный, он быстро и по-новому решал старые проблемы, буквально вдохнул новую жизнь в филиал. Однако через некоторое время сотрудники заметили, что такой ритм работы периодически нарушается. Сегодня все настроены по-деловому, работа кипит, настроение отличное, в общем, подъем. А через неделю атмосфера в офисе нервная, все валится из рук. Только спустя некоторое время выяснилось, что виновником этого был сам Глеб, который и «заражал» своим настроением окружающих. Со временем все в филиале привыкли к таким сменам настроения и старались как-то их нейтрализовать: в период подъема не поддаваться эйфории, а в период спада пореже попадаться шефу на глаза.