

**Кугушева Татьяна Вячеславовна**  
кандидат экономических наук, доцент  
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»  
ORCID iD is 0000-0001-8801-8245  
г. Ростов-на-Дону, Россия  
tvkugusheva@sfedu.ru

**Поддубная Алина Витальевна**  
Студенты 1 курса  
Направления 38.03.02 «Менеджмент»  
Направленность «Менеджмент»  
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»,  
факультет управления  
г. Ростов-на-Дону, Россия  
apoddubnaya@sfedu.ru

**Семенова Елена Дмитриевна**  
Студенты 1 курса  
Направления 38.03.02 «Менеджмент»  
Направленность «Менеджмент»  
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»,  
факультет управления  
г. Ростов-на-Дону, Россия  
esemenova@sfedu.ru

**Титоренко Олеся Олеговна**  
Студенты 1 курса  
Направления 38.03.02 «Менеджмент»  
Направленность «Менеджмент»  
ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»,  
факультет управления  
г. Ростов-на-Дону, Россия  
titorenko@sfedu.ru

**Возможность использования теории стихий для разработки  
рекомендаций по управлению трудовым коллективом**

*В настоящее время не угасает актуальность поиска новых форм построения эффективных систем управления персоналом, в том числе связанных с индивидуализацией психо-соматических характеристик*

*личности, отдельного коллектива, организации в целом. В статье рассматривается возможность использования теории стихий для построения оптимальной системы управления персоналом организации. Указанное, несомненно, может сказаться на эффективности работы сотрудников в организации, а также на самом её развитии.*

**Ключевые слова:** управление персоналом организации, управление трудовым коллективом, теория четырёх стихий

**Tatiana V. Kugusheva**

candidate of economic Sciences, associate Professor  
ORCID iD is 0000-0001-8801-8245  
Southern Federal University  
Rostov-on-Don, Russia  
tvkugusheva@sfedu.ru

**Alina V. Poddubnaya**

1st year students  
The Area 38.03.02 "Management"  
Focus "Management"  
Southern Federal University,  
faculty of management  
Rostov-on-Don, Russia  
Apodd0ubnaya@sfedu.ru

**Elena D. Semenova**

1st year students  
The Area 38.03.02 "Management"  
Focus "Management"  
Southern Federal University,  
faculty of management  
Rostov-on-Don, Russia  
esemenova@sfedu.ru

**Olesya O. Titorenko**

1st year students  
The Area 38.03.02 "Management"  
Focus "Management"  
Southern Federal University,  
faculty of management  
Russia, Rostov-on-Don  
titorenko@sfedu.ru

## **The Possibility of Using the Theory of Elements to Develop Recommendations for Managing the Workforce**

*Nowadays, the urgency of searching for new forms of building effective personnel management systems, including those related to the individualization of psychosomatic characteristics of the individual, the individual team, and the organization as a whole, does not fade. The article considers the possibility of using the theory of elements to build an optimal system of personnel management in an organization. This, of course, can affect the effectiveness of employees in the organization, as well as its development.*

**Keywords:** personnel management of the organization, management of the labor collective, the theory of the four elements.

В настоящее время всё ещё остаётся актуальной проблема управления персоналом организации. Связано это, например, с нехваткой времени, возможными внутренними конфликтами между сотрудниками, между руководителями и сотрудниками, которые возникли в первую очередь из-за непонимания каких-либо ценностей, установок, а может быть, в свете того, что виновники конфликта не считаются с мнением другого. Указанное способствует развитию в теории и применению на практике новых подходов, методов и технологий к управлению различными процессами, в том числе процессами управления персоналом, трудовыми ресурсами. Эти подходы, методы и технологии позволяют если не полностью, то частично ликвидировать неэффективное управление персоналом.

Поле проблем, которое возникает в результате управления персоналом, может быть связано с тем, что каждый день людям ставят задачи. И эти задачи могут иметь мало общего с их личностными качествами и задатками только из-за того, это входит в их обязанности. В результате непонимания руководителя в таких тонких вещах в командах возникают разногласия,

споры. Если бы набор индивидуальных характеристик каждого члена команды, принимался во внимание руководства, задачи выполнялись бы более эффективно и результативно. Индивидуальные характеристики членов команды и коллектива в целом представляется возможным описать с помощью теории стихий.

Цель исследования заключается в том, чтобы на примере теории четырёх стихий исследовать возможности диагностики и последующего выявления личностных характеристик отдельной трудовой единицы и коллектива в целом. На этой основе представляются возможные предложения, конкретные рекомендации по индивидуализации управления тем или иным коллективом.

В первую очередь отметим, что управление персоналом – неотъемлемая область знаний в менеджменте и совместной, практической деятельностью состава руководства организации, в состав руководства организации входят[1]:

1. Руководители предприятия;
2. Другие специалисты, которые отвечают за выработку действенной концепции политики кадрового дела, а также индивидуальных методологических основ управления работниками на предприятии.

При этом каждый руководитель хочет получить хороший результат, развить свою организацию, сделать так, чтобы она долго просуществовала. А для этого следует помнить, что в наше время простые методы управления персоналом становятся менее эффективными, поэтому многие современные управленцы всё чаще придумывают новые подходы в руководстве сотрудниками. На данный момент отходят даже от такой технологии в управлении персоналом, как тайм-менеджмент (технология организации времени и повышения эффективности его использования) из-за того, что времени оказывается недостаточно для реализации всех дел, работникам не хватает энергии. Вслед за тайм-менеджментом появился такой подход, как

тонус-менеджмент – подход к повышению личной эффективности, при котором в фокусе внимания оказывается энергия человека как основной ресурс продуктивности и успешной деятельности. Грамотный руководитель может использовать данную теорию при построении оптимальной системы управления персоналом, что может хорошо повысить эффективность самой работы в организации. Главное – учитывать и индивидуальные, личностные особенности каждого сотрудника.

С целью повышения эффективности управления трудовым коллективом представляется целесообразным осуществлять предварительную оценку при приёме на работу и последующий мониторинг трудовых ресурсов конкретного предприятия. На сегодняшний день используют три основных подхода для оценки и мониторинга персонала. Каждый подход имеет свои методы и общие инструменты (табл. 1).

Таблица 1 – Подходы к оценке персонала [2]

Подходы	Методы	Инструменты
Качественный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оценка выполнения задач</li> <li>- Матричный</li> <li>- Метод системы произвольных характеристик</li> <li>- Метод 360 градусов</li> <li>- Групповая дискуссия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наблюдение</li> <li>- Сравнение</li> <li>- Анализ</li> <li>- Опросы с помощью анкет</li> </ul>
Количественный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Метод балльной оценки</li> <li>- Ранговый метод</li> <li>- Метод свободной балльной оценки</li> </ul>	
Комбинированный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Метод суммы оценок</li> <li>- Система группировки</li> </ul>	

Если же говорить об оценке личности, как индивидуальной трудовой единицы, то сейчас большинство оценок личностных типов основаны на четырехкомпонентных типах личности, как DISC (концепция Уильяма Марстона, 1928 г.) или Myers-Briggs (типология, разработанная Изабеллой

Майерс-Бриггс и её мать Кэтрин Бриггс на основе работы «Психологические типы» швейцарского психиатра Карла Густава Юнга)[3].

Личностная оценка «Четыре стихии» родилась на волне разочарования, которое сотрудники компании Leadership Excellence чувствовали, спрашивая лидеров: «Кто вы?». В ответ они говорили или о своей работе, или о должности. Они описывали то, что они делают, а не то, кто они есть. Возможно, статья поможет нам разобраться, что же такое четырехкомпонентный тип личности, к какой стихией[4].

Истоки развития личностной оценки «четыре стихии» уходя корнями к трудам древнегреческого философа и врача Эмпедокл, идеи которого сохранились в фрагменте «О природе». Затем, свой вклад в данную теорию внёс Гиппократ, который сопоставил четыре стихии с четырьмя типами темперамента. Эта теория часто используется с целью исследования человека, как личности. В целом, метафора четырех стихий позволяет помочь людям найти себя и выявить закономерности поведений, которые влияют на все: от выбора любимого дела, профессии до организации своего дня.

Косвенно, теория «четырёх стихий» перекликается с типами темперамента. Согласно данной теории, в спокойных флегматиках присутствует много Земли, в чувствительных меланхоликах преобладает Вода, в легковозбудимых холериках доминирует Огонь, в подвижных сангвиниках – Воздух. При этом, для каждой стихии характерны определенные качества. Учитывая их особенности, можно определить темперамент, его преимущества и недостатки.

На рисунке 1 показано соответствие темпераментов характера Стихиям.

<b>Сангвиник</b> <b>Воздух</b>	<b>Холерик</b> <b>Огонь</b>	<b>Меланхолик</b> <b>Вода</b>	<b>Флегматик</b> <b>Земля</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лёгкость</li> <li>• Высота</li> <li>• Полёт</li> <li>• Независимость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Жар</li> <li>• Быстрота</li> <li>• Яркость</li> <li>• Подвижность</li> </ul>	(восприимчивость, изменчивость, гибкость) Земля (твёрдая основа мира)	Вода

Рисунок 1 – Соответствие темперамента и Стихий[5]

В таблице представлена сравнительная характеристика темперамента и Стихий. С её помощью мы более подробно рассмотрим темперамент людей различных стихий, их сильные и слабые стороны (табл.2).

Таблица 2 – Сильные и слабые стороны Стихий [6]

Стихия	Характеристика	Сильные стороны	Слабые стороны
Земля	Самый уравновешенный тип темперамента. Такие люди не торопливы, все делают последовательно и основательно. Они также ценят традиции, радуются простым вещам	<ul style="list-style-type: none"> <li>•сила воли;</li> <li>•устойчивая нервная система;</li> <li>•практичность;</li> <li>•трудолюбие;</li> <li>•крепкое здоровье;</li> <li>•невозмутимость;</li> <li>•запасливость;</li> <li>•распорядительность в финансовых делах;</li> <li>•любовь делать вещи своими руками</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•привязанность в вещам и людям</li> <li>•отсутствие гибкости;</li> <li>•неподвижность;</li> <li>•лень;</li> <li>•апатия;</li> <li>•медленное постижение нового</li> </ul>
Вода	Люди данной стихии никогда не будут стремиться быть первыми в чем-либо. Все производимые ими действия осторожные и неопределённые. Таким людям характерна гибкость и дипломатичность. Они способны легко сгладит любой конфликт,	<ul style="list-style-type: none"> <li>•интуитивность;</li> <li>•склонность к самопознанию;</li> <li>•гибкость мышления;</li> <li>•вдумчивость;</li> <li>•доброжелательность;</li> <li>•повышенная чувствительность;</li> <li>•идеализм</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•депрессивность;</li> <li>•трудность сосредоточения;</li> <li>•подозрительность;</li> <li>•чрезмерная жертвенность;</li> <li>•плаксивость;</li> <li>•перепады настроения;</li> <li>•апатия;</li> <li>•нерешительность;</li> <li>•безответственность.</li> </ul>

	приспособиться к каким-либо новым обстоятельствам		
Огонь	Такие люди довольно подвижны, энергичны. Все психологические изменения проходят в ускоренном темпе	<ul style="list-style-type: none"> <li>•бодрость;</li> <li>•склонность к новаторству;</li> <li>•решительность;</li> <li>•смелость;</li> <li>•настойчивость;</li> <li>•жизнерадостность.</li> <li>•уверенность в себе;</li> <li>•способность мыслить и понимать, работать с идеями;</li> <li>•рискованность;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•быстрое эмоциональное выгорание;</li> <li>•любовь к азартным играм;</li> <li>•агрессия;</li> <li>•тщеславие;</li> <li>•раздражительность;</li> <li>•напористость;</li> <li>•нетерпимость;</li> <li>•зависимость от чужого мнения</li> </ul>
Воздух	Таким людям присуще худощавое телосложение. Общение с такими личностями легкое и непринуждённое.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•быстрое мышление;</li> <li>•любопытность;</li> <li>•неординарный подход к решению задач, свободное творчество;</li> <li>•сообразительность;</li> <li>•легкое общение.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•чрезмерная отстраненность от различных проблем;</li> <li>•непрактичность;</li> <li>•суетливость;</li> <li>•раздражительность;</li> <li>•склонность к страхам и фобиям.</li> </ul>

**Теория стихий применима к теории управления командной работой, ведь любой коллектив может действовать в соответствии с собственным набором установок, а каждая из стихий предполагает свои установки. В таблице представлено, как человек, являющийся ярким представителем той или иной стихии, будет работать в команде. И в этой связи возможен комплекс определённых советов руководителям тех или иных «стихий».**

**Таблица 3 – Особенности Стихий в командной работе и советы руководителям [7]**

Стихия	Особенности	Советы
Земля	Хорошо справляются со всем, что связано с системой, порядком и документацией. Они любят ставить цели и идти к ним в аккуратной, пунктуальной и предсказуемой манере. Работают медленно и не демонстрируют никаких	Следует помнить, что в центре Земли всегда огонь, и в то время как страсть не проявляется внешне, она живет в глубине. Давайте им больше информации для работы, желательно чтобы у

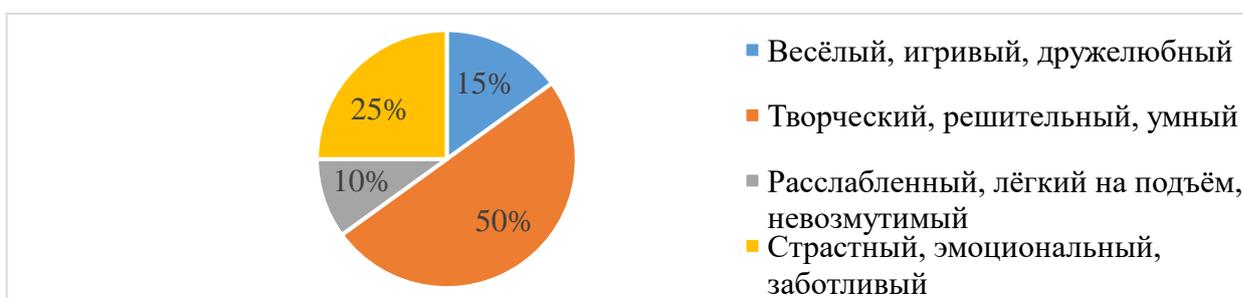
	явных всплесков эмоций, однако при этом они могут быть очень продуктивными	таких людей был свой «уголок», в котором они могут спокойно работать. Помните, такие люди не терпят хаос и беспорядок
Вода	Необходимо время для обдумывания вопроса и неконфликтная, спокойная обстановка. Для них важно видеть то, как плоды их усердных стараний дают начало новому развитию и росту дела. Такие люди находят собственные способы решения задач- более легкие и быстрые	Важно не забывать, что сковывать «водных» членов команды нельзя: из-за отсутствия самовыражения или времени на то, чтобы обдумать, они могут начать проявлять не самые свои благоприятные стороны и даже стать ядовитыми.
Огонь	Хотят авторитета, власти, бушующих страстей. Им также необходимы признание и похвала. Также необходимо чувствовать, что они несут ответственность за определенную участок задач.	«Огненные» наименее подвержены самоконтролю и наиболее склонны к выгоранию, депрессии и отчаянию, поэтому помогайте им не потухнуть. Зажигайте периодически их «огонёк», для этого достаточно всего лишь обратить на них внимания
Воздух	«Воздушные» члены команды хотят новых и сложных задач, в которых присутствует высокая степень их свободы, независимость.	Позвольте им отпраиваться в поездки, командировки или поручите им дела, которые требуют выполнения повышенной ответственности. Давайте им творить, как они хотят, прислушивайтесь к ним.

Как видим из таблицы, личности «огненного» типа легко решают сложные задачи и преодолевают на пути сложности, в то время как для «водного» типа комфортней быть в спокойствии. «Воздушные» личности любят хаос и перемены, в то время как «земные» – организованность и порядок. Бросить вызов начальнику – таким может быть один из первых пунктов в списке дел «огня», но для «воды» это не представляется правильным. «Привести в порядок папки с документами» – с этого будет

начинать свои дела «земля», но этим с нежеланием будем заниматься «воздух».

С целью узнать, к какой из стихий принадлежит конкретный коллектив для выработки последующих рекомендаций эффективного управления им, нами был проведен опрос посредством анонимного анкетирования у студентов 1 и 2 курса направления 38.03.02 «Менеджмент», обучающихся на дневной форме обучения на факультете управления ЮФУ. Опрос осуществлялся с помощью Google form и представлял собой анкету из 10 вопросов с вариантами ответов на них.

На первый вопрос «*Какие слова лучше всего описывают Вашу личность?*» респонденты ответили так, как показано на рисунке 2.



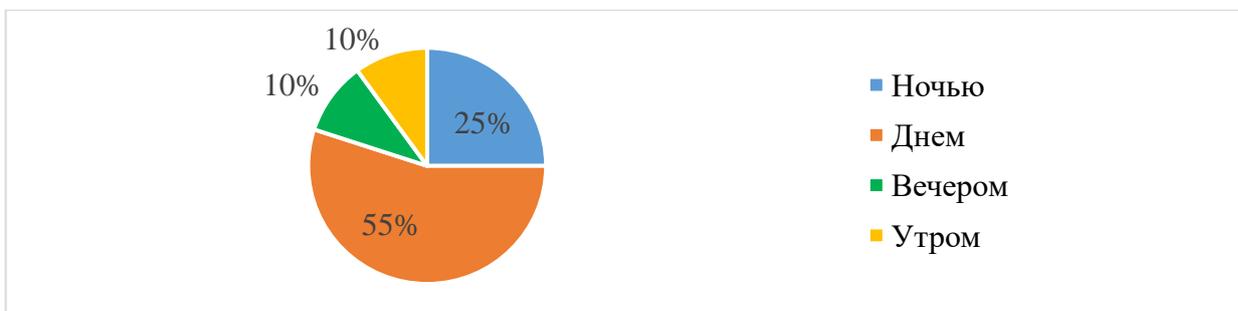
**Рисунок 2 – Результаты ответов на вопрос «Какие слова лучше всего описывают Вашу личность?»<sup>1</sup>**

Как видим из рисунка, половина опрошенных оценивает себя как творческая, решительная и умная личность. Чуть меньше респондентов считают себя страстным, эмоциональным и заботливым человеком. Наименьшее количество студентов оценивают себя как веселый, игривый, дружелюбный или расслабленный, легкий на подъем, невозмутимый.

На второй вопрос «*В какое время суток Вы чувствуете себя наиболее энергичным/энергичной?*» респонденты ответили так, как показано на рисунке 3.

---

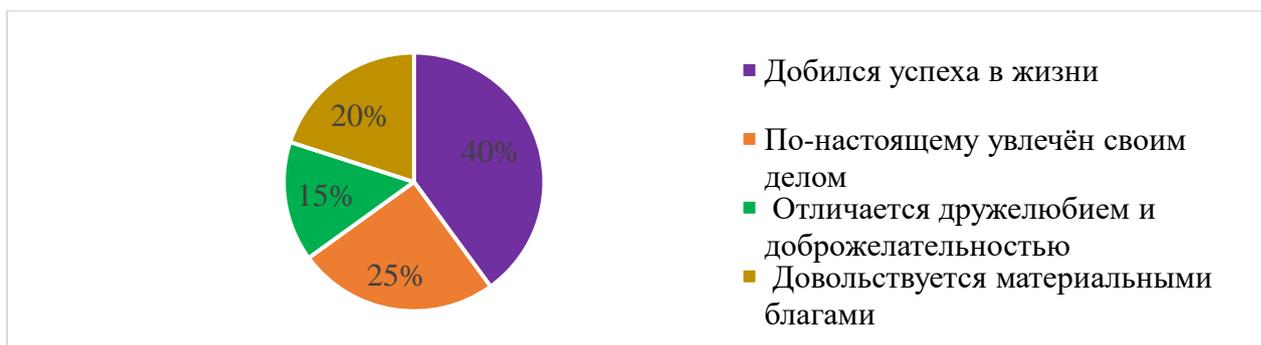
<sup>1</sup> Составлено авторами на основе проведенного анкетирования



**Рисунок 3 – Результаты ответов на вопрос «В какое время суток Вы чувствуете себя наиболее энергичным/энергичной?»<sup>2</sup>**

Данный рисунок показывает, что более половины опрошенных чувствуют себя энергичным/энергичной днем. Чуть меньше респондентов ночью. Наименьшее количество студентов чувствуют себя энергичным/энергичной вечером или утром.

На третье утверждение «Я хотел бы быть похожим на тех, кто ...» респонденты ответили так, как показано на рисунке 4.



**Рисунок 4 - Результаты ответов на вопрос «Я хотел бы быть похожим на тех, кто...»<sup>3</sup>**

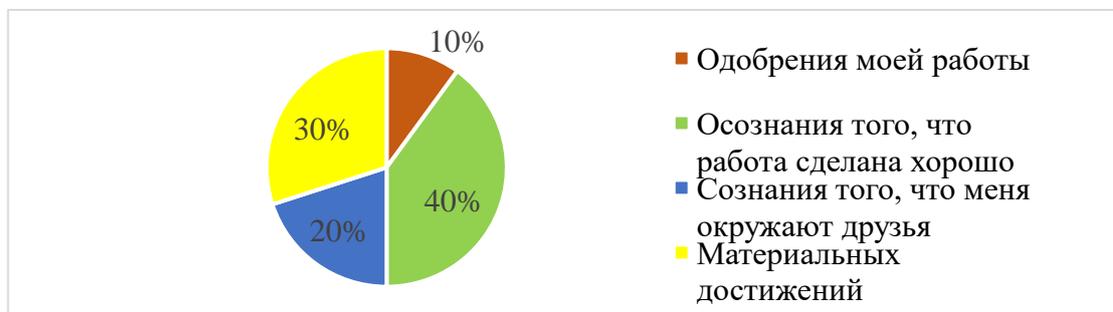
Из этих результатов мы узнали, что наибольшее количество опрошенных хотели бы быть похожими на тех, кто добился успеха в жизни. Чуть меньше респондентов хотят быть похожими на тех, кто по-настоящему увлечен своим делом или довольствуются материальными благами.

<sup>2</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

<sup>3</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

Наименьшее количество студентов на тех, кто отличается дружелюбием и доброжелательностью.

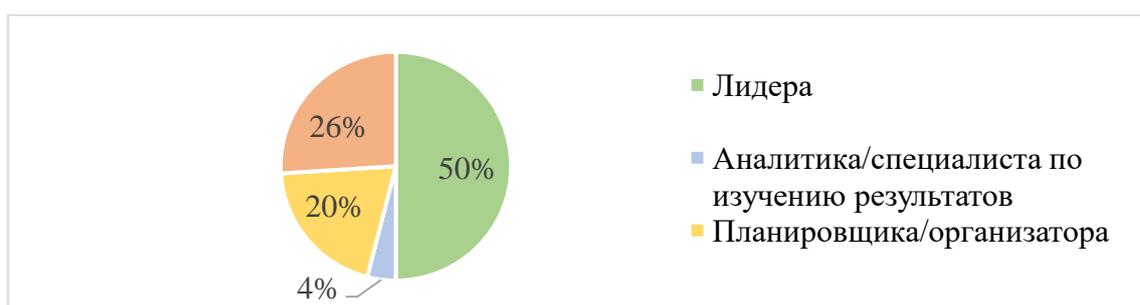
На четвертое утверждение «*Наибольшее удовлетворение Вы получаете от*» респонденты ответили так, как показано на рисунке 5.



**Рисунок 5 – Результаты ответов на вопрос «Наибольшее удовлетворение Вы получаете от...»<sup>4</sup>**

Как видим из рисунка, наибольшее количество опрошенных получают наибольшее удовлетворение получает от осознания того, что работа сделана хорошо. Чуть меньше респондентов от материальных достижений или сознания того, что окружают друзья. Наименьшее количество студентов от одобрения проделанной работы.

На пятый вопрос «*Какую роль Вы предпочитаете на себя взять в работе над групповыми проектами?*» респонденты ответили так, как показано на рисунке 6.



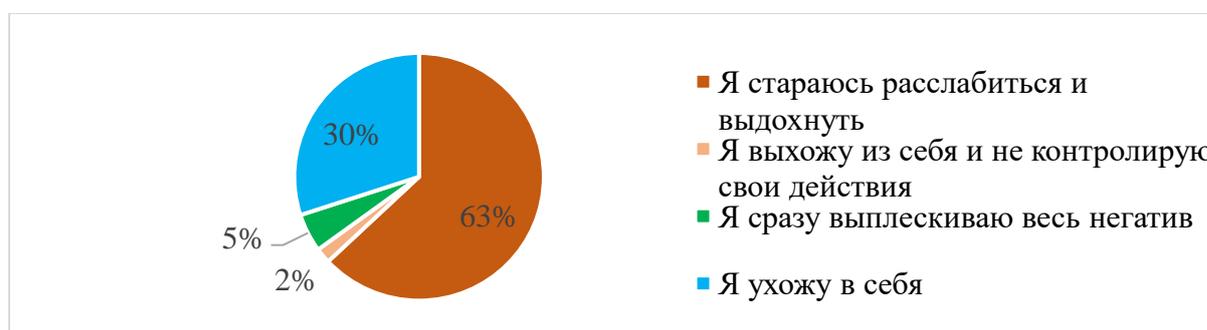
**Рисунок 6 – Результаты ответов на вопрос «Какую роль Вы предпочитаете на себя взять в работе над групповыми проектами?»<sup>5</sup>**

<sup>4</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

<sup>5</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

Далее, из этого рисунка мы узнали, что половина опрошенных предпочитает на себя брать роль лидера в работе над групповыми проектами. Чуть меньше респондентов предпочитают быть экспериментаторами или планировщиками/организаторами в командной работе. Наименьшее количество студентов берут на себя роль аналитика/специалиста по изучению результатов.

На шестой вопрос «*Когда Вы сердитесь, то, что с Вами происходит?*» респонденты ответили так, как показано на рисунке 7.



**Рисунок 7 – Результаты ответов на вопрос «Когда Вы сердитесь, то что с Вами происходит?»<sup>6</sup>**

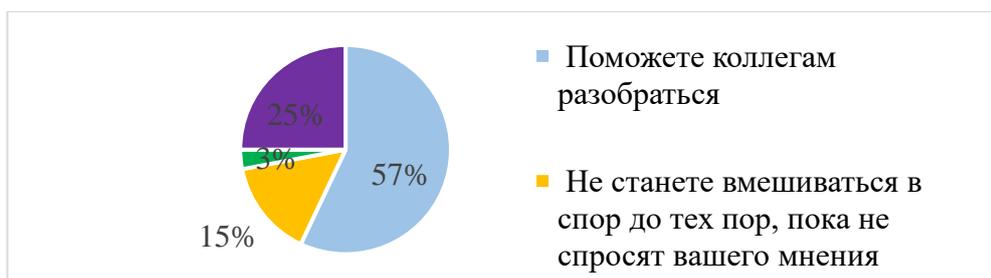
На основе полученных ответов на данный вопрос мы выяснили, что больше половины опрошенных, когда сердятся, стараются расслабиться и выдохнуть. Чуть меньше респондентов уходят в себя. Наименьшее количество студентов сразу выплескивают весь негатив или выходят из себя, не контролируя свои действия.

На седьмой вопрос «*Ваши коллеги начали спорить о вопросе, в котором Вы отлично разбираетесь. Ваши действия?*» (рисунок 8) более половины респондентов ответили, что в данной ситуации помогут коллегам разобраться. Чуть меньше респондентов вступят в спор и будут доказывать свою точку зрения или не станут вмешиваться в спор до тех пор, пока не спросят их

---

<sup>6</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

мнения. Наименьшее количество студентов останутся в стороне, так как уверены, что их мысли никого не интересуют.



**Рисунок 8 – Результаты ответов на вопрос «Ваши коллеги начали спорить о вопросе, в котором Вы отлично разбираетесь. Ваши действия?»<sup>7</sup>**

На восьмой вопрос «На скольких задачах Вы обычно концентрируетесь?» респонденты ответили так, как показано на рисунке 9.



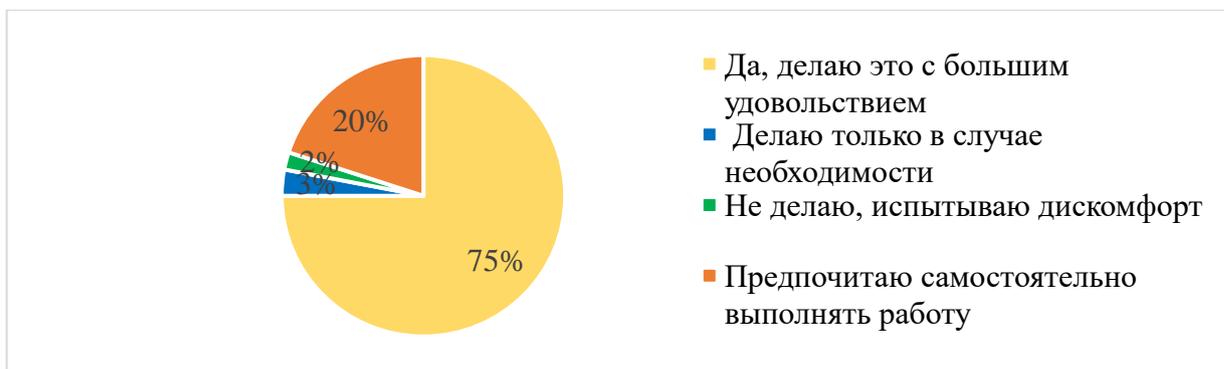
**Рисунок 9 – Результаты ответов на вопрос «На скольких задачах Вы обычно концентрируетесь?»<sup>8</sup>**

Отсюда следует, что наибольшее количество опрошенных могут концентрироваться на одной задаче, но глубоко. Чуть меньше респондентов одновременно на нескольких или на нескольких, но поверхностно. Наименьшему количеству студентов сложно вообще концентрироваться.

На девятый вопрос «Способны ли Вы организовывать работу в группе/коллективе?» респонденты ответили так, как показано на рисунке 10.

<sup>7</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

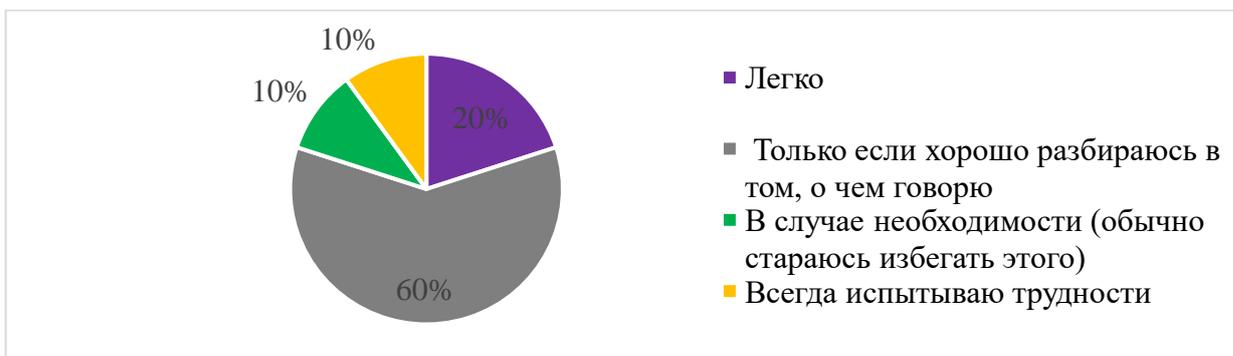
<sup>8</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования



**Рисунок 10 – Результаты ответов на вопрос «Способны ли Вы организовывать работу в группе/коллективе?»<sup>9</sup>**

На основе полученной информации мы можем сделать выводы, что наибольшее количество опрошенных организуют работу в группе/коллективе с большим удовольствием. В разы меньше респондентов предпочитают самостоятельно выполнять работу. Наименьшее количество студентов делают это только в случае необходимости или не делают, так как испытывают дискомфорт.

На десятый вопрос «Насколько легко Вам выступать на совещаниях, собраниях, презентациях?» респонденты ответили так, как показано на рисунке 11.



**Рисунок 11 – Результаты ответов на вопрос «Насколько легко Вам выступать на совещаниях, собраниях, презентациях?»<sup>10</sup>**

<sup>9</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

<sup>10</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

Следовательно, по анализу ответов на данный вопрос мы выяснили, что чуть больше половине опрошенных легко выступать на совещаниях, собраниях, презентациях только если хорошо разбираются в том, о чем говорят. Чуть меньше респондентам абсолютно легко выступать. Наименьшее количество студентов выступают в случае необходимости или всегда испытывают трудности.

Ответы на вопросы были проанализированы и систематизированы. Авторами статьи на основе результатов опроса были разработаны диаграммы.



Рисунок 12 – Общие результаты опроса студентов 1 курса<sup>11</sup>



Рисунок 13 – Общие результаты опроса студентов 2 курса<sup>12</sup>

Результаты проведенного исследования позволили выявить следующее:

1. Большому числу опрошенных среди первокурсников характерна такая стихия, как «огонь» (40%). Эти люди подвижные, энергичные, целеустремлённые, решительные, имеют способность мыслить, работать с

<sup>11</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

<sup>12</sup> Составлено авторами на основе проведённого анкетирования

идеями, владеют энергией созидания, что важно и необходимо в выбранной профессии.

3. Опрос студентов 2 курса показал, что для них характерна стихия «земля» (41%). Эти люди трудолюбивы, практичны, последовательны. Работник с такой стихией – хороший исполнитель.

4. Исходя из результатов анкетирования студентов 1 и 2 курса, мы выявили, что наименьшее количество опрошенных (4% - 1 курс; 9% - 2 курс) обладает стихией «воздух». Эти люди полны мыслей, фантазий, идей, обладают быстрым мышлением, имеют неординарный подход к решению задач. Их способность организовать слаженную работу в команде – важное преимущество ценного сотрудника.

5. Средний показатель опрошенных – люди со стихией «вода» (1 курс – 20%; 2 курс – 23%). Такие студенты не стремятся быть первыми в чем-либо, им характерны такие качества, как осторожность, нерешительность, гибкость.

Проведённое анкетирование помогло выявить, что большему числу студентов 1 и 2 курса присущи такие стихии, как «огонь» и «земля».

Старостам групп с такими стихиями важно быть «зажигалочками» в своих коллективах. Им следует настраивать студентов на нужный лад, помогать при необходимости разобраться в сложных ситуациях, разжигать огонь энтузиазма, провоцировать их на выполнение работы и проявление креативности в решении повседневных задач. Чтобы найти контакт с каждым студентом старостам необходимо быть разными стихиями. С одним человеком быть «огнем», с другим «землей», с третьим «водой», с четвертым «воздухом». Так как в данных коллективах идет преобладание стихии «огня» и «земли», то стоит помнить, что студенты, относящиеся к первой стихии, нуждаются в признании и похвале. Им необходимо чувствовать, что они несут ответственность за определенный участок задач. А студенты, относящиеся ко второй стихии, хорошо справляются со всем, что связано с системой,

порядком и документацией. Работают медленно и не демонстрируют никаких явных всплесков эмоций, однако, при этом они могут быть очень продуктивными. Важно найти подход и учитывать особенности каждого студента, чтобы быть эффективным управленцем коллектива.

Таким образом, в результате проведенного исследования нами были получены следующие выводы:

1. Управление персоналом является важной составляющей менеджмента организации. В настоящее время существуют различные концепции и подходы организационного управления, ряд из которых оказались не столь эффективными. Одним из ведущих направлений в контексте управления персоналом может считаться теория четырёх стихий, основанная на трудах Эмпедокла и Гиппократов. Данная теория проводит параллель между темпераментами характера личности и трудового коллектива в целом и возможным инструментарием управления тем или иным коллективом, той или иной личностью.

2. Чтобы быть эффективным управленцем и найти контакт с коллективом, лидеру необходимо быть разными стихиями. С одним человеком «огнем», с другим «землей», с третьим «водой», с четвертым «воздухом». Важно находить подход к каждому члену коллектива, учитывать набор индивидуальных характеристик. Следовательно, задачи будут выполняться более эффективно и результативно.

3. Для того, чтобы было понимание между лидером и подчиненными, следует проводить анализ своего коллектива для выявления доминирующих стихий. Например, в коллективах 1 и 2 курса идет преобладание стихии «огня» и «земли», поэтому лидерам нужно учитывать особенности этих доминирующих стихий и выработать свою стратегию эффективного управления.

## Список источников литературы

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 304 с
2. Фёдорова, Н. В. Управление персоналом. Учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 224 с.
3. Материал из официального сайта «Практичная психология для себя и для руководителя. DISC и MBTI: различия между моделями», режим доступа: <https://ttisi.ru/blog/306069> (Дата обращения 16.04.2020)
4. Калабина С. Как повысить эффективность персонала: регламенты и стандарты: Развитие персонала – Статьи, режим доступа: <https://ubo.ru/articles/?cat=123&pub=484> (Дата обращения 13.04.2020)
5. Материал из официального сайта «Темперамент человека: типы и характеристика», режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/temperament.html> (Дата обращения 13.04.2020)
6. Материала из официального сайта «4 стихии и 4 типа психологического темперамента», режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c4c134e6823bc046572e70f/4-stihii-i-4-tipa-psihologicheskogo-temperamenta-5c77b84675283300b3e06b11> (Дата обращения 14.04.2020)
7. Основы командной работы. Бакалавриат. Учебное пособие / Карякин А.М., Великороссов В.В. - Москва: Русайнс, 2019. - 188 с.

### Выходные данные статьи:

Кугушева Т. В., Поддубная А. В., Семенова Е. Д., Титоренко О. О. Возможность использования теории стихий для разработки рекомендаций по управлению трудовым коллективом // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №2. 2020. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/347>