

# Тема 1. Личность в системе организации

## ПЛАН

1. Психология личности
2. Индивидуальность человека
3. Личность человека

### 1. Психология личности

Личность – это субъект активной сознательной деятельности, обладающий совокупностью социально значимых черт. Черты личности формируются, с одной стороны, под воздействием природных свойств человека, с другой – социальных моментов: роли, статуса, опыта, привычек и т. д.

Личности присуща определенная совокупность элементов, тесная взаимосвязь и взаимообусловленность которых составляет ее первое свойство. Второе свойство заключается в активной деятельности направленной на познание и преобразование окружающего мира. Третьим свойством является устойчивость поведения, позволяющая достаточно надежно его прогнозировать и на основе этого управлять им.

Первым элементом, образующим личность, можно считать ее направленность, которая создает устойчивую ориентацию человека независимо от ситуации, обуславливает цели и мотивы его поведения. Направленность определяется интересами, стремлением, склонностями, идеалами.

Выделяют три типа направленности: на взаимодействие, на задачу и на себя, одновременно присутствующие в той или иной степени у большинства людей.

Направленность на взаимодействие или общение означает, что человек стремится сотрудничать с коллегами, поддерживать с ними хорошие отношения, совместно решать проблемы независимо от цели деятельности и собственной роли, то есть работать в компании.

Направленность личности на задачу, или деловая направленность, предполагает, что делается упор на достижение цели, например успешное решение проблемы, получение реальных результатов, овладение новыми знаниями и навыками. В данном случае более важным оказывается то, что делает человек, а не как он это делает.

Направленность на себя, или личная направленность, состоит в стремлении человека в первую очередь решать собственные проблемы, добиваться личного благополучия, повышать престиж.

Знание направленности личности помогает найти правильный подход к ней и значительно облегчает процесс управления.

Вторым элементом структуры личности являются способности, то есть задатки, склонности к какому-либо виду деятельности. Они бывают общими и специальными.

Общие способности отражают тип мышления человека, который может быть художественным, логическим или смешанным. Художественному мышлению свойственны образность, яркость, богатая фантазия, но одновременно импульсивность, непосредственность, прерывность. Чаще всего им обладают предприниматели и лица, имеющие склонность к искусству и литературе. Логическое мышление характеризуется критичностью, ясностью, последовательностью, глубиной, однако зачастую излишней отвлеченностью, теоретизированностью, уходом в абстракции. Наконец, смешанному типу мышления присущи черты обоих типов, хотя и не столь ярко выраженные, но это дает его обладателям необходимую широту взглядов, самостоятельность и возможность быстро принимать решения, что способствует успешной управленческой деятельности.

Специальные способности связаны с определенной сферой или видом деятельности, выполнением конкретной работы. По своему характеру они могут быть двух типов: интерсоциальными и конструктивными. Интерсоциальные способности ориентированы на организацию взаимодействия людей, управление ими. Такие способности необходимы руководителям и работникам, связанным с рекламой, маркетингом, проведением переговоров, широко контактирующим с людьми. Конструктивные способности реализуются, прежде всего, в тех сферах деятельности, где такие контакты имеют ограниченное значение, – в естественнонаучной, технической, художественной, через создание новой техники, методов лечения, компьютерных программ, произведений литературы, искусства, музыки. В большей мере они присущи исполнителям.

Практика показывает, что люди, обладающие одинаковыми способностями, должны занимать в организации равноценные должности. Это позволяет наиболее полно использовать их потенциал и предотвращать конфликты. Разрыв в способностях руководителей и

непосредственных подчиненных в один уровень обеспечивает при прочих равных условиях хорошее взаимопонимание, а также естественность руководства и подчинения.

Третьим элементом личности является характер, то есть устойчивый индивидуальный склад душевной жизни, составляющий основу поведения человека и проявляющийся в его манерах. Принято выделять три основных фактора, формирующие характер: эмоциональность, активность и так называемые первичность и вторичность.

Эмоциональность представляет собой субъективную чувственную реакцию человека на различные внешние и внутренние раздражители, протекающую в форме непосредственного переживания ситуации, ее значимости и смысла. Внешне эмоциональность выражается через эмоции, которые могут быть положительными или отрицательными.

Активность – это потребность в деятельности. Активность, проявляющаяся в динамичности поведения, может быть высокой или низкой. Высокая активность членов коллектива полезна, поскольку способствует росту результативности его деятельности, однако она требует постоянного контроля, ибо, перейдя некий предел, становится разрушительной.

В основе свойства первичности или вторичности лежат такие особенности нервной деятельности человека, как сила, уравновешенность и подвижность. Сила проявляется в возможности субъекта сохранять нормальную работоспособность при значительных колебаниях нервных и эмоциональных нагрузок, уравновешенность – в неизменности поведения при этом (в случае неуравновешенности будет преобладать нервное возбуждение или, наоборот, заторможенность). Подвижность выражается в быстроте и легкости перехода от одного вида деятельности к другому, умении легко приспособливаться к смене ситуаций.

Лица со свойствами первичности легко меняют виды деятельности быстро приспособляются к новой обстановке, хорошо в ней ориентируются, склонны к авантюрам и приключениям, но в то же время не уверены в себе, не способны к длительной рутинной работе. Люди, обладающие свойствами вторичности, отличаются терпением, стабильным поведением, верностью принципам и привычкам. Они уверены в себе, слабо подвержены чужому влиянию, работоспособны, но с трудом приспособляются к новому.

## 2. Индивидуальность человека

Каждый человек несет в себе что-то, что делает его уникальным, исключительным, то есть обладающим индивидуальностью. Человек как индивидуальность входит в коллектив, выполняет определенную работу и играет определенную роль, им нужно управлять, помогая раскрыться и задействовать свой потенциал, создавая необходимые условия для успешной работы, взаимодействия с окружающими и решения собственных жизненных проблем.

Индивидуальность человека имеет три начала. Во-первых, каждый в чем-то сходен со всеми остальными. Во-вторых, каждый в чем-то одинаков с некоторыми другими индивидами. И наконец, в-третьих, каждый в чем-то не похож ни на кого. В зависимости от того, как сочетаются эти начала, формируется индивидуальность конкретного человека.

Индивидуальность человека формируется также под влиянием трех групп факторов. Первую группу составляют наследственность и физиологические особенности. Наследственность сохраняет и передает внешние черты человека, но может и передавать некоторые поведенческие черты. Физиология человека свидетельствует о том, что в людях очень много общего, определяющего их поведение. В частности, одинаковым для всех является синдром адаптации, отражающий физиологическую реакцию на раздражение.

Вторую группу составляют факторы, проистекающие из окружения человека. Во-первых, сильное влияние на индивидуальность оказывает культура, в которой он формируется. Человек в обществе усваивает нормы поведения, определенные ценности и верования. Во-вторых, индивидуальность в значительной степени определяется семьей, воспитанием. В семье дети усваивают определенные поведенческие стереотипы, вырабатываются их жизненные установки, отношение к труду, людям, своим обязанностям. В-третьих, на индивидуальность человека сильное влияние оказывает принадлежность к определенным группам и организациям. У личности вырабатываются идентификация, задающая некий тип, с которым она себя олицетворяет, а также устойчивые формы поведения, в ча-

стности реакции на воздействие со стороны окружения. В-четвертых, формирование индивидуальности происходит под влиянием жизненного опыта, обстоятельств, случайных событий. Иногда именно эта группа факторов может привести к существенному изменению личности.

Третью группу факторов составляют черты и особенности характера человека: индивидуальность оказывает влияние на собственное формирование и развитие. Связано это с тем, что человек играет активную роль в своем развитии, а не является только продуктом наследственности и окружения.

При всей глубине и разнообразии индивидуальностей можно выделить некоторые направления их характеристик.

Есть люди, предпочитающие держаться на расстоянии от других, и это сказывается на их поведении в коллективе. Люди с авторитарным характером считают, что должны быть порядок и различия в статусе и положении людей, стремятся к установлению иерархии отношений, использованию силовых методов в принятии решений и управлении. Любовь и вера в людей оказывают сильное влияние на взаимодействие индивида с окружающими. Это проявляется в готовности участвовать в групповых мероприятиях, способствовать развитию контактов, взаимодействий и взаимоподдержки.

Чувствительность к другим людям проявляется в способности сочувствовать, принимать близко к сердцу чужие проблемы, в умении поставить себя на место другого. Люди, обладающие такими чертами, хорошо воспринимаются в коллективе и стремятся к общению с людьми.

Стабильность в поведении играет большую роль в установлении взаимоотношений индивида с окружением. Если человек стабилен, ответствен, в целом предсказуем, окружение воспринимает его положительно. Если же он постоянно неуравновешен, капризен, склонен делать непредсказуемые шаги, у коллектива возникает негативная реакция.

Самооценка, то есть то, как люди смотрят на свое поведение, возможности, способности, внешность и т. д., оказывает сильное влияние на их поведение. Индивиды с высокой самооценкой обычно добиваются большего в жизни, так как ставят перед собой более высокие цели и стремятся решать более сложные задачи.

Восприятие риска является важной поведенческой характеристикой. Люди, склонные к риску, меньше времени затрачивают на принятие решений и готовы принимать их при меньшем количестве информации. При этом результат решения необязательно будет хуже, чем у тех, кто скрупулезно его готовит.

Догматизм обычно является чертой характера индивидов с ограниченными взглядами. Догматики воспринимают окружение как сосредоточение угроз, ссылаются на авторитеты и оценивают людей по тому, как они относятся к догмам и авторитетам. Они не склонны к сбору большого количества информации, достаточно быстро принимают решения, но при этом демонстрируют очень высокий уровень уверенности в их правильности. Догматики предпочитают работать в хорошо структурированных коллективах независимо от того, какую ступень они занимают.

Комплексность осознания явлений отражает способность человека разлагать познаваемое явление на части и интегрировать, синтезировать общие представления или заключения о нем. Люди с высокой комплексностью осознания проявляют большие способности к обработке информации, рассматривают большее количество альтернатив и принимают комплексные решения.

Сфера контроля отражает то, как индивид смотрит на источник факторов, определяющих его действия. Если человек считает, что его поведение зависит от него самого, то для него характерно наличие внутренней сферы контроля (интроверты). Если же он считает, что все зависит от случая, внешних обстоятельств, действий других людей, то он обладает внешней сферой-контроля (экстраверты). Интроверты лучше контролируют свои действия, более ориентированы на достижение результатов, более активны, удовлетворены своей работой. Им нравится неформальный стиль управления, они любят воздействовать на других, но не любят воздействовать на себя, с удовольствием занимают руководящие посты. Экстраверты же, напротив, предпочитают формальные структуры, работу под руководством кого-либо. Если же они занимают руководящие должности, то широко используют методы силового воздействия.

В современном менеджменте индивидуальности человека уделяется огромное внимание. И связано это в первую очередь с тем, что успех коллектива напрямую зависит оттого, насколько успешно

он может задействовать весь имеющийся в его распоряжении человеческий потенциал.

Необходимость изучения индивидуальности вызвана также тем, что обычно делается множество неверных заключений о людях. Связано это с тем, что часто при оценке других мы опираемся на стереотипы, предубеждения, необоснованные обобщения. Неверные выводы создают основу для конфликтов, скандалов, сплетен, трудностей в общении. Это наносит ущерб отдельным людям и коллективу в целом.

Однако, признавая значимость и полезность управления индивидуальным поведением, следует помнить, что оно зависит не только от персональных черт, но и от ситуации, в которой осуществляются действия. Поэтому изучение человека должно вестись в совокупности с изучением ситуации.

### **3. Личность человека**

Взаимодействие личности и коллектива носит двусторонний характер: человек своим трудом, своими действиями способствует решению коллективных задач, но и коллектив оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять свои потребности в безопасности, любви, уважении, самовыражении, формировать личность и т. д. Отмечено, что в коллективах с хорошими взаимоотношениями, активной внутригрупповой жизнью люди имеют лучшее здоровье, лучшую мораль, они лучше защищены от внешних воздействий и работают эффективнее, чем в тех, где существуют неразрешимые конфликты и нестабильность. Коллектив защищает личность, поддерживает ее и обучает, как умению выполнять задачи, так и нормам и правилам поведения.

Но коллектив не только помогает человеку выживать и совершенствовать свои профессиональные качества. Он меняет его поведение, внося в него зачастую существенные изменения. Отметим некоторые существенные изменения в поведении человека, происходящие под влиянием коллектива.

Во-первых, под влиянием коллектива происходят изменения таких характеристик человека, как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок и т. д. Он расширяет сферу своего внимания за счет усиления интереса к другим членам коллектива. Его

жизнь оказывается в зависимости от действий его коллег, и это существенно меняет взгляд индивида на себя, свое место в окружении и на окружающих.

Во-вторых, в коллективе человек имеет определенный «вес». Коллектив не только распределяет задания и роли, но и определяет позицию каждого. Члены коллектива могут делать совершенно одинаковую работу, но при этом иметь разный «вес». И это будет дополнительной существенной характеристикой для личности, которой она не обладала и не могла обладать, находясь вне коллектива; Для многих членов коллектива эта характеристика может быть не менее важной, чем формальная позиция.

В-третьих, коллектив помогает личности обрести новое видение своего «я». Человек начинает идентифицировать себя с коллективом, и это приводит к существенным изменениям в его мировосприятии, в понимании своего места и предназначения.

В-четвертых, находясь в коллективе, участвуя в обсуждениях и выработке решений, человек может выдать такие предложения и идеи, которые он никогда бы не выдал, если бы осмысливал проблему в одиночку. Эффект «мозговой атаки» существенно повышает творческий потенциал личности.

В-пятых, отмечено, что в коллективе человек в гораздо большей мере склонен принимать риск, чем в ситуации, когда он действует один. В ряде случаев эта особенность является источником более действенного и активного поведения людей в группе, чем, если они действуют в одиночку.

Часто личность долго сопротивляется воздействиям со стороны коллектива, многие воздействия она воспринимает только частично, некоторые полностью отрицает. Входя в коллектив, вступая во взаимодействие (групповым окружением), человек не только изменяется сам, но и оказывает воздействие на коллектив, других его членов.

Взаимодействие личности с коллективом может носить характер кооперации, либо слияния, либо конфликта. Для каждой формы взаимодействия может наблюдаться различная степень проявления.

В случае кооперации между личностью и коллективом устанавливаются доверительные и благожелательные отношения. Человек рассматривает цели коллектива как не противоречащие его собственным, он готов к поиску путей улучшения взаимодействия, по-

ложительно, хотя и с переосмыслением собственных позиций, воспринимает решения коллектива.

При слиянии наблюдается установление таких отношений между работником и остальной частью коллектива, когда каждая из сторон рассматривает другую как органическую составляющую единого целого. Человек строит свои цели, исходя из целей коллектива, в значительной мере подчиняет свои интересы коллективу и идентифицирует себя с ним. Коллектив, в свою очередь, также старается смотреть на личность не как на исполнителя определенной роли, а как на преданного делу человека. В этом случае коллектив берет на себя заботу о работнике, рассматривая его проблемы и трудности как свои, старается оказать ему содействие в решении не только производственных задач, но и личных проблем.

В случае конфликта наблюдаются противопоставление интересов личности и коллектива, борьба между ними за разрешение этого противоречия. Конфликты могут быть порождены двумя группами факторов:

организационные – связаны с различием во взглядах на цели, структуру, взаимоотношения, распределение ролей в коллективе и т.д.;

эмоциональные – недоверие к человеку, чувство угрозы, страх, зависть, ненависть, злоба и т. д.

Оценка конфликта зависит от того, к каким последствиям для личности и коллектива он приводит. Если конфликт превращается в антагонистическое противоречие, разрешение которого носит разрушительный характер для личности и коллектива, он должен быть отнесен к разряду нежелательных и отрицательных форм взаимоотношений личности и коллектива.

Но нередко конфликт внутри коллектива носит позитивный характер и может привести к благоприятным последствиям. Во-первых, он может повысить мотивацию к достижению целей, вызвать дополнительную энергию к действию, вывести коллектив из устойчивого пассивного состояния. Во-вторых, конфликт может привести к лучшему пониманию отношений и позиций в коллективе, уяснению членами их роли и места в нем, к более четкому пониманию задач и характера деятельности коллектива. В-третьих, конфликт может играть созидательную роль в поиске новых путей функционирования коллектива, новых подходов к решению задач, генерировании новых идей и соображений относительно того, как

строить отношения между его членами, что, в свою очередь, может предотвратить обострение отношений в будущем.

### **Контрольные вопросы**

1. Расскажите об особенностях психологии личности.
2. Как характеризуется индивидуальность человека?
3. Какие существуют формы взаимодействия личности и коллектива?