Содержание

Введение

. Изучение основ теории поведения личности

. Основные типы поведения человека в организации

. Взаимодействие человека и организации

Заключение

Список литературы

# Введение

Любая социальная общность людей (семья, коллектив предприятия) испытывает на себе влияние внешнего мира, непосредственного окружения и своей внутренней среды. Производственное предприятие, торговая фирма постоянно анализируют изменения в непосредственном окружении (рынка сбыта, поведение конкурентов, динамику цен, надежность партнеров и поставщиков) и совершенствует систему управления своей организации. Стабильное развитие предприятия, рост его производственных и финансовых показателей позволяют повышать его экономические параметры, то есть применять наиболее желанную стратегию роста. Чаще всего приходится применять стратегию ограниченного роста - планировать медленное и острожное увеличение экономических и социальных показателей. И самые нежелательные изменения во внутренней среде предприятия происходят при стратегии «последнего средства» - положение предприятия стало столь угрожающим, что приходится сокращать численность работников.

Целью данной работы является исследование поведения личности в организации.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

обобщение и систематизация предлагаемых отечественными и зарубежными исследователями теоретико-методологических подходов к исследованию организационного поведения;

рассмотреть основные типы поведения человека в организации

выявление факторов, обуславливающих трудовое поведение личности на рабочем месте.

# . Изучение основ теории поведения личности

"Под поведением подразумевается набор действий и поступков людей, происходящих под влиянием внутренних и внешних причин".

Они включают в себя: интересы; мотивы; отношение к алкоголю (укоренившееся в сознании отдельных видов деятельности в определенных обстоятельствах); ситуация; отношение к ней в настоящее время; собственные идеи по поводу окружающей среды и свое место в ней; задачи (чем яснее сотрудник перед началом работы себе их представляет, тем определеннее будет его поведение) и прочее.

«Поведение человека - набор сознательных, общественно значимых действий в связи с занимаемой позицией, т.е понимание собственных функций»

Под личностью понимается:

человек как субъект деятельности, который является носителем сознания и самосознания;

его система взаимосвязанных устойчивых, социально значимых качеств, которые позволяют достичь цели, активно учиться и преобразовывать мир. Некоторые из них являются врожденными (натуральными), часть - приобретёнными (социальными).

"Личность - это целостная система, которая сочетает в себе различные психологические качества, которые характеризуют конкретного человека (индивида). Главный признак индивида - целостность. Она проявляется в устойчивой предрасположенности воспринимать одинаково и последовательно реагировать на изменения ситуации, стимулы, ценности, мотивы, обороны, разные личности и индивидуальные манеры других ".

Личные качества (психологические, физиологические, социальные и психологические), которые являются уникальными для конкретного человека, определяют его склонность, мотивы и поведение в различных ситуациях. Недостаток определенных качеств, может быть компенсирован в некоторой степени другим.

Основными качествами (элементами) личности считаются направленность, способности, психологический темперамент, характер. Эти качества зависят от следующих основных факторов:

Во-первых, индивидуальные особенности людей (физическое состояние, эмоции, интеллект, отношения, интересы).

Во-вторых, положение человека в окружающей среде (статус, социальная роль, права, обязанности, ответственность, осознание, перспективы продвижения по службе, и т.д.).

В-третьих, специфики отношений с руководителями, подчиненными, коллегами, партнерами, клиентами (в целом обстановку изменить всегда легче, чем личность).

В-четвертых, пола.

В-пятых, характеристики психических состояний, т.е. относительно длинные и стабильные психические проявления, присущие человеку, такие состояния:

познавательные (любопытство, недоверие, и т.д.);

эмоциональные (радость, печаль, гнев, страх и т.п.).;

волевые позволяют сознательно контролировать и управлять своей деятельностью (настойчивость, решительность).

Таким образом, в сотрудничестве с организацией лица не появляются в качестве механизма для осуществления определенных действий, как разумное и сознательное существо со стремлениями, желаниями, эмоциями, настроением, имея фантазию, имеют определенные убеждения и следующие определенной морали.

Поведение большинства людей едва вписывается в стандартные рамки. Для того, чтобы устранить противоречие между стандартами и разнообразием человеческого поведения, а также между поведением человека и норм организационной среды, необходимо знать, что определяет поведение человека, как он определяет себя и других, как он реагирует на определенное стимулы, из которого он зависит от предпочтений, что приемлемо, а что нет.

Естественно, поведение человека в значительной степени влияет на цели, которые он преследует, условия, в которых разворачивается действие, свои реальные возможности, динамику процессов, настроения и других факторов. Тем не менее, разнообразие факторов, поведение каждого человека имеет определенную стабильность и предсказуемость, присущие черты.

Поведение человека в организации определяется его собственными (личностными) чертами влияния условий формирования отдельных видов деятельности - особенно группы, в которую он включен, условий совместной деятельности по организации и оригинальность страны, в которой он работает. Соответственно, возможность успешно включены в организационной среде, чтобы научить поведение в равной степени зависит от характеристик как для окружающей среды и характеристик его личности.

Любой человек характеризуется:

•общими качествами (интеллект, остроумие, наблюдение, работа, организация, коммуникабельность и т.д.),

•специфическими свойствами (способность к конкретному виду деятельности); мощность может быть общей присущи в разной степени всем людям (воспринимать, думать, учиться, работать);

•элементарными частными (определение, настойчивость, музыкальный слух, критического мышления и т.д.);

•сложными частными, в том числе профессиональными (отдельные виды деятельности);

•специальными (сосредоточены на организации взаимодействия людей, управления и дизайна, который направлен на создание конкретных объектов в некоторых местах);

•готовностью к определенному типу деятельности (в виде совокупности знаний и навыков);

•направлением (ориентация социальной активности, что происходит под влиянием социальных аспектов - интересы, стремления, идеалы, убеждения);

•определенным складом характера;

•биологически детерминированные особенности (например, темперамент);

•психологические характеристики: диапазон деятельности (широта, глубина), которые могут быть общими, конкретные виды; стиль работы (в виде воздействия, основанной на знаниях, опыте, эмоциях) и динамики психики (характеризуется питания, подвижности, раздражительность);

•психическое состояние, т.е., стойкие психические явления, присущие человеку в течение относительно длительного периода (возбуждение, апатия, депрессия и т.д.).

Личностные черты в значительной степени влияют на качество человеческих функций, возложенных на стиль его работы, отношений с другими людьми. Стабильность этих особенностей позволяет предсказать поведение индивида, т.е. действия, выражая его субъективную реакцию на ситуации.

# 2. Основные типы поведения человека в организации

теория поведение личность трудовой

У человека есть две степени свободы в построении своего поведения в организации, с одной стороны, он имеет свободу в выборе форм поведения - признавать или не признавать, что существуют формы и стандарты поведения в организации, а с другой - может принимать или не принимать ценности организации, разделять или не разделять ее философию.

Каждый тип поведения характеризуется объективными и субъективными причинами, понимание его необходимости, склонность к нему. В зависимости от того, как компоненты сочетаются, могут быть выделены четыре типа человеческого поведения в организации.

Первый тип поведения (лояльный и дисциплинированный член организации) характеризуется тем, что человек полностью принимает ценности и нормы поведения, пытаясь вести себя таким образом, что его действия не могут быть в конфликте с интересами организации. Он искренне пытается быть дисциплинированным, выполнять свою роль в соответствии с принятыми стандартами поведения. Результаты деятельности такого человека в значительной степени зависят от его личных возможностей и навыков и, как правильно определяют содержание его роли. Для этих людей, руководство и подчинение является осознанной необходимостью, в том числе тех, которые возникают из чувства долга.

Второй тип поведения («приспособленец») характеризуется тем, что человек не принимает ценности организации, тем не менее, пытается вести себя с соблюдением норм поведения, принятых в организации. Он делает все, по правилам, но его не следует рассматривать в качестве надежного члена организации, хотя этот хороший исполнительный работник может в любое время выйти из организации или совершить действия, противоречащие его интересам, но в соответствии со своими собственными. Для этих людей, руководство или подчинение внутри желательно добросовестный подчинение будет иметь негативные последствия из-за ориентации в реализации задач, и достижение комфортного состояния.

Третий тип поведения ("оригинал") характеризуется тем, что люди принимают ценности организации, но не принимают его в существующих кодексов поведения. В то же время он может испытывать много трудностей в отношениях с коллегами и руководством. В случае, когда организация может отказаться от установленных стандартов поведения по отношению к тем из своих членов и предоставлять им свободу выбора форм поведения, они могут найти свое место в организации, чтобы успешно адаптироваться к организационной среде.

Четвертый тип поведения («бунтарь») характеризуется тем, что человек не принимает никакого кодекса поведения или ценностей организации, все время находится в противоречии с организационной средой и создает конфликты. Необходимость определенного типа поведения для таких людей вынуждена навязанные извне, из-за отсутствия понимания как важности и необходимости ценностей и норм поведения в организации, а также отсутствие соответствующих навыков и привычек. В этих условиях, функции управления или подчинения воспринимаются как насилие против личности, нападение на свободу является внутренним протестом, а иногда и гневом. Было бы неверно полагать, что этот тип поведения абсолютно неприемлем в организации и люди, которые ведут себя подобным образом, ей не нужны. Тем не менее, в большинстве случаев, «бунтари» приводят ко многим проблемам, значительно усложняя жизнь организации и даже нанося ей значительный ущерб.

# 3. Взаимодействие человека и организации

Чтобы объяснить поведение человека в организации, важно определить условия, при которых сотрудники ведут себя определенным образом, то есть, критерии и руководящие принципы, которые они используют, чтобы смешать много возможностей единственного реального действия.

Человек взаимодействует с организацией, пытаясь понять, что проблемы, стоящие перед ним в организации условий, в которых он должен работать, с кем ему необходимо общаться и что в обмен он получит от организации. Из этих и многих других факторов будет зависеть удовлетворение человеческого взаимодействия с организацией, его отношение к организации и его вклад в неё.

Поведение личности в обществе и на работе является результатом сочетания индивидуальных характеристик человека и окружающей среды. Работа человека в организации представляет собой процесс постоянного взаимодействия с ее организационной средой, т. е. частью организации, с которой он столкнулся во время своей работы в ней. В общих чертах эти характеристики и компоненты организации в профиль производства, ситуация в секторе, положение на рынке, размер организации, ее месторасположение, руководство, организационную структуру, правила поведения и внутреннего распорядка, условиями труда, платежная система, система социальных гарантий, философия организации, общения, трудовые отношения, коллеги и многие другие. Непосредственно это его рабочее место и то, что его окружает.

При всем многообразии возникающих трудностей и проблем взаимодействия человека с организационным окружением можно выделить две основные группы проблем:

связанные с ожиданиями и представлениями индивида об организационном окружении и его месте в нем;

ожидания организации в отношении индивида и его роли в ней.

Ожидания человека по отношению к организации связаны с вопросами:

)содержания, смысла и значимости работы, ее оригинальности и творческого характера;

)увлекательности и интенсивности, степени независимости, прав и власти на работе, степени ответственности и риска, престижности и статусности работы, степени включенности работы в более широкий трудовой процесс;

)безопасности и комфортности условий на работе; признания и поощрения хорошей работы, заработной платы и премий, социальной защищенности и других социальных благ, предоставляемых организацией, гарантий роста и развития, дисциплины и других нормативных аспектов, регламентирующих поведение на работе, отношений между членами организации, конкретных лиц, работающих в организации.

Организация в свою очередь ожидает от человека и надеется, что он проявляет себя как:

специалист в определенной области, обладающий определенными знаниями и квалификацией; член организации, способствующий успешному функционированию и развитию организации;

человек, обладающий определенными личностными и моральными качествами;

член коллектива, способный коммуницировать и поддерживать хорошие отношения, с коллегами;

член организации, разделяющий ее ценности;

работник, стремящийся к улучшению своих исполнительских способностей;

человек, преданный организации и готовый отстаивать ее интересы;

исполнитель определенной работы, готовый осуществлять ее с должной отдачей и на должном качественном уровне;

член организации, способный занять определенное место внутри организации и готовый взять на себя соответствующие обязательства и ответственность;

сотрудник, следующий принятым в организации нормам поведения, распорядку и распоряжениям руководства.

Также отдельные ожидания являются важным компонентом характеристик состояния человека в организации системы групповых ожиданий. Это связано с тем, что каждый в организации не только делает ее функционирование, и, конечно, воспринимается, оценивается другими. Организация через ожидаемых образцов поведения, связанных с каждой ролью, определенный способ контролировать деятельность своих членов. Набор ожиданий организации по отношению к человеку, а также важность для организации отдельных ожиданий может значительно отличаться. В рамках той же организации к различным предметам могут быть различные комбинации ожиданий.

Для того, чтобы минимизировать проблемы, возникающие между человеком и организацией в отношении друг к другу, необходимо определить положение человека в организации в качестве ее членов, то есть, за место в организации претендует на человека какую роль он может и готов выполнять и какую роль он предлагает организации. Несоответствие роли, которую организация предлагает человеку, его желание занять определенное место в организации часто является основой конфликта между человеком и организационной среды.

Занимаемое место человеком в группе характеризуется его статусом социометрической роли. Статус - это определенное единство объективно присущие особенности человека, которые определяют его место в группе, а также субъективное восприятие других его членов. Важно и то, как человек, как член организации имеет привязанность других членов организации, и как это воспринимают в группе. Роль может быть определена как список фактических функций, которые устанавливают индивидуальную организацию, содержание групповой деятельности.

# Заключение

При взаимодействии с организацией человек выступает не как механизм, выполняющий определенные действия, а как разумное и сознательное существо, обладающее желаниями, эмоциями, настроением, имеющее воображение, определенные верования и мораль.

Поведение большинства людей с трудом вписывается в стандартные рамки. Для того чтобы снять противоречия между стандартизацией и разнообразием поведения человека, а также между поведением человека и нормами организационного окружения, необходимо знать, что определяет поведение человека, как он определяет себя и окружающих, каким образом он реагирует на те или иные стимулирующие воздействия, от чего зависят его предпочтения, что для него приемлемо, а что нет.

В любой организации возникают проблемы связанные с неэффективным поведением сотрудников, т.е. пассивность персонала.

Если руководители не уделяют должного внимания управлению персоналом, высока вероятность того, что они столкнутся с единичными или даже массовыми случаями пассивности, разочарования работников, что неизбежно приведет к снижению производительности труда, ухудшению организационного климата.

Таким образом, по мере развития организации возникает необходимость изменения поведения персонала.

# Список литературы

1.Аширов Д.А. Организационное поведение. - М.: Проспект, 2006. - 360 с.

.Аширов Д.А. Управление персоналом. - М.: Проспект, 2007. - 432 с.

.Весенин В.Р. Менеджмент. - М.: Проспект, 2007. - 512 с.

.Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. - М.: Проспект, 2008. - 688 с.

.Глухов В.В. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2007. - 608 с.

.Гулевич О. А. Индивидуальные особенности членов группы как причина межгрупповых конфликтов// Психологический журнал. - 2007. - № 2. - С. 68 - 77.