***Содержание***

Введение

Глава 1. Индивидуальные различия и их влияние на эффективность трудовой деятельности в процессе формирования личности в организации

1.1 Типы личности

1.2 Потребность в достижениях, причастности и власти

Глава 2. Составные элементы формирования личности

2.1 Понятие личности и ее социализация

2.2 Ценности и установки в процессе личностного становления

2.3 Понятие поведения личности

Заключение

Список литературы

***Введение***

Определяющей особенностью современных организаций является то, что они существуют в социальном контексте, предъявляющим к ним весьма специфические требования. Характерными чертами, присущими сегодняшнему этапу развития организаций, становятся глобальная конкуренция, информационные технологии, изменение социальных ценностей. Эти факторы определили появление новой разновидности высокоэффективных организаций. Огромная роль в этом процессе отводится личности.

Человек - самое сложное, многомерное, непостижимое явление на земле. В психологической науке традиционно рассматривают человека в трех основных категориях: индивид, личность и индивидуальность. В чем их отличие? Индивид - категория, рассматривающая человека как природное, физическое существо, как высокоразвитое животное со своими органическими потребностями, однако, принципиально отличающимися от других животных. Личность - категория социальная. Это характеристики человека, которые приобретаются им в обществе, связывают его с окружением и делают представителем социальной группы, общности людей. Наконец, индивидуальность - это характеристика человека как природного явления и как члена общества в совокупности и взаимосвязи. Индивидуальность формируется в течение всей жизни.

Проблема управления человеческими ресурсами является одной из наиболее важных для всех организаций. При работе с персоналом стоит принимать во внимание индивидуальные характеристики каждого сотрудника. Высококвалифицированный менеджер своими обязанностями должен считать умение разбираться в людях, выявить их специфические качества и выстроить стратегию по управлению кадрами. Персональные качества людей оказывают воздействие на их собственную жизнь и жизнь окружающих людей, поэтому необходимо заранее предсказывать, какое влияние может оказать один отдельный сотрудник на общее организационное поведение. В статье проведен анализ действия специфических черт индивида на организационное поведение.

Актуальность данной темы состоит в том, что в условиях высокой развитости глобальной экономики и ужесточившейся конкуренции на рынке одним из узловых факторов повышения рентабельности работы любой организации является учет индивидуальных психологических черт личности и поиск возможности реализации человеческого потенциала внутри организации.

Целью данной курсовой работы является рассмотрение процесса формирования человека как личности.

Задачами данной курсовой работы является:

) рассмотрение типов личности,

) изучение потребностей в достижениях, причастности и власти;

) характеристика социализации личности;

) изучение личностных ценностей и поведения человека.

# ***Глава 1. Индивидуальные различия и их влияние на эффективность трудовой деятельности в процессе формирования личности в организации***

# ***1.1 Типы личности***

Наиболее распространенными сегодня являются четыре теории личности:

Биологизаторская - каждая личность формируется и развивается в соответствии с врожденными качествами и особенностями, социальное окружение не играет при этом особой роли.

Социологизаторская - личность рассматривается как продукт, который полностью формируется только в ходе социального опыта, биологическая наследственность не играет при этом значительной роли.

Психодинамическая теория личности Основатель теории психоанализа З. Фрейд в начале XX века сформулировал свою модель личности. По мнению Фрейда, в основе личностного развития и существования лежат инстинкты жизни и смерти. Самыми главными из которых он считал сексуальные, которые в течение всей жизни на самых ранних стадиях развития и до глубокой старости управляют поведением человека. В структуре личности психоаналитик выделил три основные составляющие, находящиеся в постоянном конфликте и тем самым дающие стимулы к развитию: Ид, Эго и Супер-Эго. Ид в личности постоянно стремится к удовлетворению желаний и влечений, к постоянной ежеминутной разрядке, Эго - прежде чем удовлетворить, соотносит эти желания с представлениями о нормах общественной морали и нравственности, которые представлены Супер-Эго. Внутриличностный конфликт, вызванный борьбой этих трех структур, может привести к расстройствам психики, неврозам и соматическим заболеваниям.

Психодинамическая теория личности позднее была пересмотрена учеником и последователем Фрейда К.Г. Юнгом. Он создал свою аналитическую теорию, в основу которой легли иные представления о структуре личности. Ученый-аналитик полагал, что развитию личности способствует не сексуальный инстинкт, а творческая жизненная энергия. Теория личности Юнга выделяет три составляющих этой энергии: эго - осознанную часть субъективного мира, личное бессознательное - переживания и образовавшиеся комплексы, вытесненные из сознания, коллективное бессознательное - глубинный пласт субъективного, который соткан из архетипов - смутных образов, моделей поведения, собранных из опыта всего человечества. Поведенческая теория личности В основе этой теории лежит представление психологов-бихевиористов о том, что личность складывается из опыта, приобретенного человеком в течение жизни, под влиянием окружающей его среды. Основными структурными элементами личности являются рефлексы и навыки, полученные в результате социального научения. Причем, одни психологи полагали, что личность развивается благодаря внешним средовым обстоятельствам, а другие считали стимулами к ее развитию жизненные цели и ожидания, которые человек стремится получить от их реализации.

Как объект организационного поведения личность логично рассмотреть как совокупность психотических черт и особенностей каждого человека. Также логично добавить к этому описанию приобретенные в течение всей жизни привычки, рефлексы, социокультурный опыт, полученные знания и другие качества. Все вместе данные характеристики определяют поведение человека в том числе и в организации.

Постулатом организационного поведения служит то, что все работники как личности не схожи друг с другом, они обладают ярко выраженными индивидуальными различиями. Именно этот факт и затрудняет процесс создания универсальной системы менеджмента персонала организации.

Рассмотрим основные типы личности, особенности их поведения и эффект, оказываемый на организационное поведение.

Авторитарная личность.

Данный тип личности убежден в слепое следование его подчиненными своим указаниям, он уверен, что все подчиненные должны его уважать и проявлять авторитет к власти, а сильные должны управлять слабыми. Кадры такого типа глубоко озабочены идеей власти и, как следствие, убеждены, что избранные люди лучше остальных и должны управлять ими. Из-за такого убеждения в иерархическом порядке личности такого типа становятся хорошими подчиненными, так как они уважают и принимают решения начальника. Однако, установление с ними контактов дается порой нелегко. Истинные авторитарные руководители склоняются к использованию других людей и утверждают собственную власть над ними, если это видится возможным. Данный тип едва ли подойдет для компании, имеющей демократические взгляды на ведение бизнеса, которые вовлекают рядовых сотрудников в процесс принятия решений.

Бюрократическая личность - данный тип личности расположить к принятию норм, правил и порядка как к способу управлению организацией может расположить взгляды и система ценностей, сложившиеся в каждой конкретной организации. Такая личность ставит в приоритет иерархию управления, следование правилам, формальные и неличные формы взаимоотношения. Бюрократический тип личности полагает, что менее опытные кадры должны делать уступки более квалифицированному персоналу, а кадры, обладающие высокими должностями должны иметь привилегированное право на принятие решений. Персонал, работающий в организации должны предпочитать интересы организации своим собственным. Личности, обладающие ярко выраженными характеристиками данного типа, хорошо вливаются в организации, работающие в военной отрасли и комфортнее ощущают себя там, где царит соблюдение норм, правил и порядков.

Индивиды, обладающие таким типом личности будут хорошо работать на посту управляющих для рутинной, монотонной работы.

Макиавеллист.

Макиавеллизм - термин, появившийся из трудов Николо Макиавелли, который оправдывал политику манипулирования людьми и стратегию, которую использовали манипуляторы для упрочнения статуса своего государства.

Данный тип личности связывают со стремлением к лидерству. Индивиды с ярко выраженными подобными характеристиками обычно обладают высокой самооценкой, через чур уверены в себе и своих действиях, действуют в личных интересах, остальные считают их расчетливыми, хладнокровными. Макиавеллисты используют других личностей, заводят контакты с теми, кто обладает властью и полномочиями, чтобы использовать их в личных интересах.

Выражение, руководящее всеми макиавеллистами - "Цель оправдывает средства", они могут халтурить, лгать, рисковать своей и чужой репутацией, не испытывая при этом ни малейшего чувства вины, они умеют находить выгоду даже в отрицательных последствиях от своих действий.

Типы личности по отношению к источнику контроля.

Всех работников можно разделить на две категории, в зависимости от того, что они видят источником всего происходящего - внешние факторы или их собственные усилия. Если человек полагает, что его поведение контролируется внешними факторами, то это личность с внешним источником контроля. В противном случае, если он уверен, что собственноручно управляет своими действиями - то он относится к группе людей с внутренним источником контроля, который связан с потребностью в независимости, борьбы со стрессом. Индивиды с таким психологическим типом показывают большую сосредоточенность на работе. Источник контроля имеет колоссальное значение для отбора, обучения и распределения сотрудников на руководящие позиции.

# ***1.2 Потребность в достижениях, причастности и власти***

Д. МакКлелланд провел масштабное исследование по трем характеристикам, которые присущи всем людям в разной степени: потребность в достижениях, причастности и во власти.

Люди с высокой потребностью в достижениях о рвением берутся за реализацию сложных задач и ставят высокие планки для реализации работы. Им присуще желание оказаться в ситуации когда они могут нести ответственность за происходящее вокруг, они предпочитают ставить высокие цели и принимают ответственность за получаемые результаты, они желают иметь отдачу от проделанной работы. В ходе изучения МакКлеланд установил, что предприниматели и менеджеры часто обладают высокой потребностью в достижениях. Помимо этого, у успешных менеджеров такого типа, как правило, ярко выражена ориентация на задачи и, соответственно, готовность пойти на приемлемый риск.

Люди с высокой потребностью в причастности в большей степени озабочены созданием и поддержанием эффективных контактов с другими людьми. Они стремятся установить доверительные отношения с абсолютно всеми людьми в их жизни. Также люди такого типа предпочитают работать в группах, как правило, отзывчивы к просьбам других людей, стараются избегать действий, которые могут привести к возникновению межличностных конфликтов. В компаниях люди подобного вида обычно оказываются на должностях, требующих активного социального взаимодействия.

Хотя такие работники и бывают хорошими членами команд, но не всегда руководитель хочет иметь группу, членами которой являются лишь люди с высокой потребностью в причастности, так как подобная группа склонна в большей степени заниматься созданием межличностных контактов, а не решением основных задач. Как правило, такие работники могут быть менее эффективны в ситуациях, когда им необходимо оценить другого работника, в следствие того, что им тяжело сообщать негативную информацию кому-либо из сотрудников, потому что это может привести к разрушению межличностных отношений.

Люди с высокой потребностью во власти выражают сильное желание оказать эмоциональный и поведенческий контроль или повлиять на других работников. Такие люди, как правило, занимают должности менеджера или руководителя, которые требуют от человека оказания влияния на подчиненных. Люди с высокой потребностью во власти могут быть эффективнее как руководители, чем люди с низко выраженной подобной потребностью.

Какое сочетание потребностей в достижениях, причастности и власти наиболее оптимально и способно дать максимальную отдачу у работника? На первый взгляд, вполне очевидно, что успешному руководителю необходимо обладать всем тремя показателями в высокой степени, однако, проведенные исследования доказывают, что в первую очередь, успешный менеджер должен иметь высокую потребность в достижениях и во власти.

Высокий уровень потребности в причастности может испортить менеджеру карьеру, так как вместо направления деятельности подчиненных в нужное русло менеджер будет создавать межличностные контакты и поддерживать их. Высокие показатели по всем трем причастностям характерны для менеджеров низшего и среднего уровней.

личность организация социализация формирование

В современном менеджменте все чаще и чаще используются данные о разнообразии поведения человека и характеристик личности, которые предлагаются психологией. В большинстве случаев менеджеры уделяют наибольшее внимание психологическим рекомендациям общения с людьми.

Личностные параметры плотно вошли в обиход при отборе и найме персонала, теперь личность рассматривается как ключевой фактор для толкования отношения к работе и карьере в целом, умения преодолеть стресс, возможности проведения анализа проблем и принятия решений. Помимо этого, личность рассматривается как ключевой фактор в движущих мотивационных силах, в межличностных отношениях.

На данный момент нет единой теории, которая включала бы в себя все, что известно о понятии "личность". Каждая новая теория или новых подход создает новый путь для изучения личности. Так, например, в одних теориях личность - это система склонностей к тому, чтобы вести себя схожим образом в ряде ситуаций. Данные теории делают акцент на отличительные черты людей, их потребности и взгляды, которые управляют их поведением. Наряду с этим существуют образовательные теории, среди которых можно выделить теорию социального обучения, рассматривающую людей как общую сумму всего, чему они научились. Третьи теории акцентируют внимание на значение движущих сил в виде ощущений и мыслей, которые возникают по мере познания и развития внешнего мира. Концепция личности создается на основе попыток самовыражения и реализации собственного потенциала. Очередные теории фокусируются на внутреннем состоянии человека и видят личность как результат внутренних конфликтов и их решений.

Личность как научная категория - это предмет исследования различных областей науки: медицины, психологии, менеджмента, социологии и т.п. В организационном поведении ученые ориентируются на концепции личности, которые имеют существенное значение для эффективного управления человеческими ресурсами в экономических системах.

Индивидуальные особенности играют значительную роль как в жизни самой личности, так в организации, в которой эта личность работает. Добиться максимальной эффективности работы сотрудников в организации можно путем правильного подбора и распределения сотрудников. Так как каждый сотрудник обладает определенными индивидуальными характеристиками, то их необходимо учитывать и использовать в работе. Наиболее эффективными методиками считаются тесты IQ и тесты определения темперамента.

# ***Глава 2. Составные элементы формирования личности***

# ***.1 Понятие личности и ее социализация***

Человеческая личность - объект изучения многих гуманитарных наук, таких как психология, философия, социология. Понятие "человек", "индивид", "личность" часто встречается как в научном, так и в повседневном языке. В обиходе данные слова считают синонимами, но на самом деле каждому присущ собственный смысловой оттенок. Попробуем подробнее в этом разобраться.

Слово "человек" звучит при обозначении способностей и черт, присущих всем. Оно подчеркивает существование особой общности - человеческого рода, отличного от других присущим лишь ему способом жизнедеятельности. Именно благодаря ему на всех этапах своего развития, везде и всегда сохраняет определенный статус.

Определение "человек-индивид" обозначает существование отдельного конкретного представителя человечества. Кто это такой? Человек-индивид - это единица людского рода, определенный носитель психологических и социальных черт, присущих всей людской общности. Под ними подразумеваются воля, разум, собственные интересы и потребности. В этом смысле индивид - это конкретный человек.

В данном контексте не рассматриваются биологические факторы (пол, возраст, физические характеристики, темперамент), а также социальные различия. Но, конечно, совсем не учитывать эти данные нельзя. Ведь различия между ребенком и взрослым, первобытным дикарем и нашим современником вполне очевидны.

Таким образом, определение понятия "индивид" включает набор характеристик и черт, по которым каждый человек отличается от другого. При этом подразумеваются различия совершенно разных уровней - от нейрофизиологического и биохимического до социально-психологического.

У каждого автора - свое толкование личности. Но почти любое определение "личность", "индивид", "индивидуальность" основано на одном из двух полярных взглядов. Один из них гласит, что личность формируется и подвергается дальнейшим изменениям в зависимости от врожденных качеств и данных, влияние социального окружения при этом сводится к минимуму. Представители противоположной позиции практически полностью отвергают врожденный фактор и предпочитают рассматривать личность как некий продукт социального развития. Пожалуй, обе точки зрения являются крайностями.

Классическое определение личности подразумевает, что человек, индивид, личность имеет сформированные, необходимые ему как продукту общественного развития конкретные качества. От него ожидают вхождения в социальные отношения путем общения и сознательной деятельности. Согласно такому подходу, биологический организм становится личностью только благодаря социальному и культурному опыту. Причем допускается влияние на формирование индивидуальных черт - совокупности темперамента, врожденных способностей и предрасположенности.

Личность - это социальные качества индивида, приобретенные им в процессе социализации. Понятие "личность" отражает совокупность определенных черт, определяющих уникальность социальной природы человека, то, как этот человек поступает в процессе воспитания и самовоспитания, духовно-практической деятельности, а также каким образом он взаимодействует с другими людьми и обществом в целом. Личность представляет собой сочетание психофизических характеристик, отражающих состояние внутреннего мира человека и его мировоззрение. Для активного и творческого участия личности в жизни общества личность должна быть социализирована.

Под социализацией личности понимается процесс формирования личности в определенных социальных условиях, процесс усвоения человеком определенного социального опыта, в ходе которого опыт, накопленный обществом в целом, преобразуется в собственные ценности и нормы человека. Под социальным в человеке понимается его способность мыслить и практически действовать. Социокультурные ценности и нормы оказывают огромное влияние на развитие личности и поведение индивида. К социальным факторам можно отнести семейную жизнь; религию; многочисленные различные формальные и неформальные группы, в состав которых люди входят на протяжении всей своей жизни; дружеские компании; спортивные секции, а также формальные рабочие группы. Влияние различных ситуационных факторов усиливают или ослабляют различные аспекты личности. Изучение природы личности способствует более полному пониманию организационного поведения, так как можно установить определенную и предсказуемую взаимосвязь личности со склонностью вести себя определенным способом.

Комплекса ценностей, установок, симпатий-антипатий, целей и шаблонов поведения человек достигает благодаря явлению социализации. Это процесс усвоения индивидом норм и образцов поведения его группы, необходимых для функционирования в обществе.

Социализация касается всех сторон воспитания, обучения и приобщения к культуре. В ней участвуют все, с кем сталкивается индивид в семье, быту, детском саду и школе, видит по телевизору и т.д. При этом процесс личностного формирования проходит три последовательные стадии:

. Дети подражают взрослым и копируют их поведение

. Дети играют и примеряют на себя различные роли.

. В групповой деятельности они начинают понимать ожидания, обращенные к ним со стороны других.

Социальная роль, которую выполняет личность, формируется и имеет значение только в обществе. Понятие личности имеет смысл лишь в системе общественных отношений, где личность выполняет свою социальную роль и оценивается обществом. Несомненным является и то, что личность развивается во времени и требует использования различных методов управления.

Поведение человека зависит не только от социальных условий, но и от его природных особенностей. Такие особенности определяет темперамент, который обусловливает характер протекания эмоций и мышления, волевого действия личности.

Темперамент человека - это индивидуальные особенности, которые определяют особенности психических процессов, эмоциональных реакций и форму поведения. Именно от него зависят такие качества, как подвижность, быстрота реакции или активность. Исследования человеческого темперамента начались еще несколько веков назад, на что указывают труды древнегреческих философов. Для начала стоит отметить, что темперамент и характер человека - это вещи совершенно разные. Характер - это те качества, которые формируются, начиная от момента рождения. Они полностью зависят от влияния окружающей среды - поведения родителей и близких людей, способа жизни, каких-то важных событий, работы и т.д.

Итак, современные психологи выделяют четыре основных типа человеческого темперамента: холерик; сангвиник; меланхолик; флегматик; Каждый из этих типов имеет собственные характеристики, от которых и зависит поведение и динамичность человека.

Сангвиник. Особенностями такой нервной системы является сильные, уравновешенные и подвижные процессы возбуждения - торможения. Все эмоции и чувства у такого человека возникают быстро и проявляются сильно, но так же и затухают. Человек с этим типом темперамента - оптимист с хорошим настроением. Он легко приспосабливается к новой среде и быстро становится "душой компании". Всегда готов завести новых друзей и прийти им на помощь. С другой стороны чувства его весьма неустойчивы. Пламенный интерес к какому-либо человеку или работе быстро угасает. Человек может быстро сменить гнев на милость и наоборот. А вот умственный или физический труд, особенно если он связан с напряжением, быстро утомляет сангвиника и он теряет к нему интерес.

Холерик. Людей с подобным темпераментом можно назвать излишне эмоциональными, вспыльчивыми, неуравновешенными. Если говорить о качественных характеристиках, то здесь процессы возбуждения преобладают над торможением реакции. Именно поэтому холерики так несдержанны, раздражительны и импульсивны. Речь таких людей быстрая и торопливая, сопровождается резкими жестами и очень выразительной мимикой. Что же касается адаптации в обществе, то такой человек иногда кажется очень резким, нетерпимым и несдержанным, а суждения его - субъективными.

В работе холерики энергичные и целеустремленные, с удовольствием отдают всего себя делу. Но нервная система, которая постоянно пребывает в напряжении, может истощиться. В этом случае человек слабеет, чувствует себя разбитым и несчастным.

Флегматик. Человек с таким темпераментом всегда спокоен и уравновешен, практически никогда не выходит из себя. Но наравне с этим он немного медлителен, а иногда и инертен к окружающим. У таких людей эмоции внешне никак не проявляются - они выдержанны и хладнокровны.

Меланхолик. Все психические процессы у такого человека протекают медленно, реакция на события формируется долго. И хотя эмоции и чувства у таких людей формируются не сразу, они очень глубоки и сильны. Меланхолики очень ранимы, любая обида переносится тяжело, а иногда даже доводит человека до глубокой депрессии. Темперамент человека играет огромную роль в его жизни. Но стоит понимать, что вышеописанные формы темперамента в чистом виде встречаются крайне редко. Чаще всего человеческий темперамент является смесью двух или даже трех разновидностей.

# ***2.2 Ценности и установки в процессе личностного становления***

Современное изменчивое общество имеет весьма разнородную структуру, предлагая современному человеку постоянно меняющиеся смыслы, ценности, стили поведения, связи, зависимости и др., число которых неуклонно возрастает. Все это делает процесс личностного становления нелинейным процессом. Вполне закономерно, что следуя за существенно изменяющимися условиями последнего, должны меняться и методы познания и исследования феномена личности и ее становления.

Известно, что в рамках системного и синергетического подхода личность трактуется следующим образом:

личность - это живая нелинейная система, обладающая отличиями от небиологических линейных систем признаками жизни и своим поведением;

огромную роль в ее функционировании играют социокультурные факторы, воздействующие на все уровни системы. Личность - социально-интегрированная система;

личности присущ определенный набор механизмов саморегуляции, ведущую роль в котором играет управляющего фактора индивидуальная система ценностей личности; личность - саморегулирующаяся, самоуправляющаяся система;

личность способна "в процессах взаимодействия со средой к адаптивной самокоррекции и прогрессивной эволюции путем использования механизмов обратной связи", т.е. это сложная самоорганизующая система, информационно упорядоченная; фундаментальными ее свойствами, как считает Э.С. Маркарян, являются: а) адаптивность, т.е. способность изменяться в соответствие с изменениями окружающей среды в целях самосохранения; б) руководствуясь определенными программами, активно стремиться к некоторому результату;

личность существует как компонент более высокой системы (общества) и ее функция не может быть рассмотрена в отрыве от нее. Между ними существует своеобразное динамическое равновесие. Всякое отклонение от него детерминирует активность системы "личность". Между личностью и обществом постоянно идет процесс обмена веществом, энергией, информацией (первое условие открытых самоорганизующихся систем);

личность - это система, становление которой характеризуется борьбой двух противоположных начал: стремлением к снятию напряжения, уравновешиванию взаимодействия с социальной средой, смягчению конфликта и восстановление прежнего уравновешенного состояния между индивидом и средой, но с другой стороны - поиском постоянного напряжения, постановкой и реализацией проектов, целей, задач, которые движут поведением личности. Борьба противоположных начал - условие развития личности (второе условие самоорганизующихся открытых систем). Это подтверждают и психологические исследования процесса развития личности: "В сложную структуру детерминации развития включается и диалектически противоречивое взаимодействие двух основных тенденций развивающегося психического - тенденции к устойчивости, к сохранению и воспроизведению уже сложившейся психологической системы (ее мотивов, целей, идеалов, ценностей) и тенденции к преобразованию, к качественному ее изменению, к формированию новых ценностей, планов, целей, свойств

Все признаки личности, перечисленные выше в основных положениях синергетики: нелинейность, интегрированность, саморегуляция, самоуправление, открытость - характеризуют процесс личностного становления как процесс самоорганизации. Первый этап этого процесса - формальный аспект личностного становления - усвоение и воспроизводство уже существующего социального опыта, освоение в процессе воспитания определенных социальных ролей, адаптация к условиям культурной среды. Говоря другими словами, - это "одноплоскостное развитие", развитие в пределах одного и того же уровня". Активность личности основана на осознании своих целей и мотивов, направлена на реализацию своих возможностей, раскрытие индивидуальных способностей, реализацию жизненных планов и задач. Целостность системы "личность" обусловлена подчинением всех элементов направленности. Чем устойчивее усвоенные личностью в процессе воспитания и адаптации ценности, тверже убеждения, идеалы, принципы, тем больше проявляется ее целостность и равновесие в системе "личность-общество".

Но в обществе постоянно происходят изменения, и это равновесие постоянно находится под угрозой нарушения. Адаптируясь к изменяющимся условиям, личность накапливает полезную информацию, повышает уровень своей организации, развивается. В этом смысле социальные изменения полезны для личности. Застой, отсутствие перемен-стрессоров во внешней среде неизбежно приводят, по мнению В.Н. Судакова, к регрессу личности. Если изменения превышают возможности адаптивных механизмов личности, то они становятся источником напряжения. Личность переживает это как потерю смысложизненных ориентиров, разочарование в прежних целях и мотивах, негативное переосмысление имеющегося жизненного опыта и отношений, утрату идентичности (своего места в обществе и принадлежности к какой-либо социальной группе).

В сознании появляется "карта возможностей" - потенциальных путей развития, диапазон которых чрезвычайно велик: от высоких моментов творческого самовыражения до крайней степени деградации. В терминах синергетики это можно обозначить как хаос, "блуждание в эволюционных лабиринтах мышления и сознания"; в результате "нарабатывается некий продуктивный ментальный мицелий (пересеченная, сложноорганизованная сеть ходов), который служит полигоном для свободного движения мысли, для ее выхода в иные измерения, на новые уровни".

Прежняя целостная система "личность" утрачивает свою целостность, "рассыпается". Внутри нее происходит ревизия ценностей, пересматривается их статус в общей системе, они подлежат переоценке и переосмыслению, сравниваются и соотносятся с собственными возможностями (селекция и интеграция). Поведение личности в этот момент не соответствует прежним представлениям о ней, становится непредсказуемым и неожиданным. Обычные механизмы, детерминирующие поведение личности, дают сбой, и выбор одного из возможных путей развития зависит от флуктуаций. Флуктуации выводят личность на структуру-аттрактор и происходите ее самодостраивание. В бифуркационную фазу развития личности как сложной самоорганизующейся системы происходит выбор возможной дальнейшей траектории движения. Система "личность" утрачивает свои прежние качества, в ней распадаются сложившиеся связи и отношения, и формируется качественно новая личностная система. "Необходимы постоянный разброс и разнообразие элементов (подсистем), неурезанный, относительно противоречивый спектр индивидуальных и групповых интересов и действий, которые потенциально содержат в себе формы приспособления к различным вариантам будущего. Разнообразие обеспечивает гибкость системы, возможность быстро реагировать и адаптироваться к изменяющимся условиям. Разнообразие делает ее устойчивой к многовариантному будущему". В этой ситуации личность, на наш взгляд должна обладать духовным потенциалом, обладающим разнообразием элементов. Он является основой конструктивного выхода из кризисной ситуации.

Духовный потенциал формируется в процессе духовного становления личности. Источником его формирования является социокультурная среда: разнообразие духовной культуры общества, плюрализм ценностей, наличие в обществе альтернативных идеалов поведения и норм человеческих отношений, характеризующих культуру как сложное многоединство - с одной стороны; внутренняя духовная деятельность личности, способствующая формированию и расширению собственного духовного пространства - с другой. Общество может предлагать сколь угодно широкое разнообразие духовной культуры, ценностей и т.д., но если отсутствует "работа со смыслами" (В. Соловьев) внутри самой личности, духовное самостроительство личности, "духовное делание" (И.А. Ильин), то нельзя вести речь о духовном становлении личности в полном его понимании. Духовный аспект становления личности способствует тому, что "…пройдя через пестроту многообразия, человек может осуществить собирание самого себя на уровне, соответствующем изменившейся жизненной и исторической ситуации".

Преодоление кризисной ситуации через призму духовного потенциала способно еще больше расширить и обогатить духовные возможности личности и выбрать ту доминирующую ценность, вокруг которой будет самодостраиваться, самосовершенствоваться и развиваться система "личность". На этом этапе процесс "перевзвешивания" заканчивается, и личность снова выстраивает свою целостность, отбрасывая все ненужное и располагая нужное в определенном порядке. "Происходит не просто объединение целого из частей, самоконструирование частей в целое, не просто проявление, "всплывание" более глубокой структуры из подсознания, а самовыстраивание целого из частей в результате усложнения этих частей. Все это приводит к тому, что изменяется сама личность, ее идеалы, жизненные планы и цели.

Таким образом, духовный потенциал личности способствует конструктивному выходу из кризиса, мобилизации всех духовных сил личности, самообновлению и качественному изменению ее внутреннего мира, обретению ею новой формы целостности. "Неразрешимые ситуации несмотря (а точнее именно из-за) своей труднопереносимости и мучительности переживаний, оказываются подлинным богатством личности и средством ее развития… Они могут давать сначала "едва заметный" крен в развитии, который имеет следствием совершенной иную личность, чем та, которой она должна была стать… Он (человек) даже не "развивается", а именно изменяется, то есть преодолевает плоскостный, линейный и во много предсказуемый путь "развития", а обретает иные качества, иногда непредсказуемые". Это моменты своеобразного духовного созревания. Как считает Э. Эриксон, зрелая личность выходит из них "с усилившимся ощущением единства, с развившимися способностями к здравым суждениям, к "хорошим действиям", в соответствии со своими собственными стандартами и стандартами значимых для нее людей". Такие моменты переживания бытия - это периоды синтеза личности, подобные творческому озарению.

Качественно новая целостная система "личность" проявляет произошедшие с ней изменения в своей деятельности и взаимодействии с другими. Начинается созидание человеком "таких форм общения и общественных отношений, а также таких их критериев и показателей, которые в совокупности обеспечивают максимальный простор для развертывания универсальной человеческой природы, продуктивно-творческих сил каждой человеческой личности и каждой социальной общности" (речь идет о социальном творчестве). Но готова ли социальная система принять изменившуюся личность и взаимодействие с ней? Думается, что уровень такой готовности зависит от гибкости и открытости самого общества; от этих факторов зависит интенсивность новых противоречий, возникающих в нем. В совокупности создается новая почва для дальнейшего совершенствования обеих систем, для движения вперед. Общество нуждается в целостной, зрелой, духовно-развитой личности, а личность, в свою очередь, заинтересована в обществе, где ей не просто было бы комфортно, но где она могла бы максимально раскрыть свой жизненный потенциал, способствуя развитию, улучшению социальной системы.

Способность личности воздействовать на внешний мир зависит от уровня ее развития индивидуальности, одаренности и восприимчивости к внешним влияниям. Вот что говорит об этом Н.А. Бердяев и трудно не согласиться с ним, что все обозначенные нами изменения и переживания в кризисный период личностного становления свойственны не худшим, а лучшим людям: "Развитие мысли и утончение души сопровождается усилением страдания, большей чувствительностью к боли не только душевной, но и физической. Несчастье, страдание, зло… могут способствовать пробуждению внутренних сил. Без боли и страдания в этом мире человек опустился бы и животное в нем победило бы. Это заставляет нас думать, что страдание в этом мире не есть только зло, последствие зла и выражение зла".

Итак, кризис закономерен, и сточки зрения синергетической теории - это бифуркационная фаза в процессе личностного становления, где определяется дальнейший путь развития. Для нее характерно предельное выражение хаоса, "смятение духа", борьба с самим собой. Здесь находится поворотная точка, и выбор дальнейшего пути во многом зависит от степени развитости духовного потенциала личности. Конструктивный выход из кризисной ситуации, в свою очередь, обогащает духовный потенциал, способствует его развитию, и дает новые возможности для взаимодействия с социальной системой, выстраивания новых взаимоотношений, социального творчества в самых различных его проявлениях. Негативное разрешение кризисной ситуации в процессе личностного становления, на наш взгляд в значительной степени связано с недостаточным уровнем духовного развития личности и способно привести к крайне негативным последствиям.

Таким образом, описание процесса личностного становления в терминах синергетической методологии позволяет дополнить философское осмысление процесса личностного становления существенными параметрами, детерминантами, способами интерпретации.

Сейчас проблемы формирования личностных качеств в профессионально-производственной культуре решаются в контексте совершенствования всех производительных сил, перехода к новому типу производства, этики и эстетики труда вообще, в совокупности с задачами воспитания полноценного человека. Личностное богатство, заложенное, прежде всего в производственно-профессиональной культуре, с ее ведущим компонентом квалификацией, в управленческой деятельности, где проявляются и формируются многие гражданские устои, в том числе и такое ведущее качество, как ответственность - вот важные факторы, где находятся пути преодоления еще имеющейся инерции в формировании активности.

Особенность развития инициативности, ответственности определяется зависимостью личности от существующих отношений. При определенной ситуации, при наличии нерешенных социально-экономических проблем возникает социальная пассивность. Преодоление ее во многом зависит от положительных мотивов включенности человека в деятельность. Позитивные мотивы и осознание значимости своего труда зависят от степени развития личностных качеств, от ее основополагающего качества - мировоззрения. Обобщающим выражением и решающей предпосылкой повышения активности личности выступает формирование заинтересованного подхода к делу, воспитание чувства ответственности, долга. В силу определенных исторических причин обнаруживается диспропорция между развитием составных частей профессионально-производственной культуры. Эта неравномерность снижает активность.

Исследования социальной активности, с какой бы стороны оно ни велось - внешней или внутренней - предполагает обращение к деятельности. В современном мире проблема деятельности встает особенно остро. Среди всех видов деятельности, художественная является основополагающей. С самых ранних лет ребенок, знакомясь с гармонией звуков и слов, выразительностью красок и форм, стремится применить их в жизни - в меру возрастных и индивидуальных возможностей. Таким образом, социализация в каждую историческую эпоху своеобразна. В нашу эпоху - это поворот от развития послушной личности к активной.

# ***2.3 Понятие поведения личности***

Поведение человека - совокупность осознанных социально - значимых действий, обусловленных занимаемой позицией.

Поведение человека в организации определяется следующими факторами: его собственными личностными чертами; условиями формирования индивидуальной деятельности (особенности группы, в которую включен работник; условиями совместной деятельности, своеобразием страны, в которой работает человек). Черты личности складываются под влиянием природных свойств (физиологическое состояние организма, особенности высшей нервной системы, память) и социальных факторов (образование, жизненный опыт, привычки, круг общения).

Любую личность характеризуют следующие факторы:

Общие качества (ум, наблюдательность, работоспособность, организованность, общительность).

Специфические свойства (способность заниматься тем или иным видом деятельности: музыкальный слух, системное мышление, лидерские качества человека).

Подготовленность к определенному виду деятельности (знания, умения, навыки).

Направленность (ориентированность, социальная активность, возникающая под воздействием социальных мотивов: интересы, стремление, идеологические убеждения).

Определенный склад характера.

Биологически обусловленные особенности (темперамент).

Психологические особенности (диапазон деятельности: глубина и ширина; стиль работы, динамика психики: возбудимость).

Психологическое состояние - стойкие психологические явления, присущие человеку в течение сравнительно длительного периода времени (апатия, агрессия, возбуждение).

Выделяют несколько факторов, определяющих поведение личности:

Круг общения: личный (включает эмоциональные связи), служебный (определяется должностными инструкциями). Выделяют круг ближайшего общения (не более пяти человек, с которыми можно обсуждать любые проблемы, не боясь утечки информации), периодические общения (рассматриваются только официальные вопросы, регулярно возникающие в процессе функционирования организации), эпизодические общения (охватывают всех сотрудников организации и личных знакомых).

Роль, характеризующая совокупность действий, ожидаемых от человека в соответствии с его индивидуальными психологическими состояниями и местом в управленческой иерархии. На ролевое поведение влияют характер индивида, использование им своей роли, ее приемлемость для индивида.

Статус - оценка окружающими личности данного субъекта и используемой им роли, определяющая его реальное и ожидаемое место в системе социальных связей, ранг индивида.

Согласно ролевой теории обмен идеями, управленческими решениями и деятельностью в современном трудовом процессе достаточно сложен, пока он регламентируется формальными нормами. Однако, когда человек пытается быть самим собой и забывает о ролевых обязанностях, открыто выражая свое отношение к делу и окружающим, он обязательно вступает с нами в конфликтные отношения. Каждый работник выполняет определенную роль, и от того, насколько успешно он ее выполняет и насколько он сам удовлетворен характером, содержанием и результатами своей деятельности в организации и своего взаимодействия с организационным окружением, будет зависеть степень вероятности возникновения конфликтных противоречий, нарушающих взаимодействие человека и организации. Поэтому очень важно правильно сформулировать роль, т.е. роль должна соответствовать целям, стратегии и структуре организации и отвечать запросам и ожиданиям работника. Для этого необходимо, с одной стороны, чтобы работнику, исполняющему данную роль, были известны и понятны не только содержание работы и способы ее осуществления, но и связь его деятельности с целями и задачами организации, его место в совокупности работ, выполняемых коллективом.

С другой стороны, человек должен быть готов выполнять свою роль осознанно, поскольку ее выполнение может принести ему определенное удовлетворение и привести к получению некоторого положительного результата. Причем этот результат, четко определенный для человека до начала его действий, не обязательно должен носить материальный характер.

Таким образом, необходимыми условиями успешного ролевого поведения являются ясность и приемлемость роли.

Нередко в организациях, в которых отмечаются формальные организационные отношения, источником неудовлетворительного выполнения роли является ее неопределенность. Это может сопровождаться возникновением конфликтов при выполнении ролей и ряда проблем, осложняющих существование и функционирование организации.

Недостаточно четкие инструкции и неопределенная постановка задач, неясность смысла и значения порученного действия при отсутствии должной системы коммуникаций и обратных связей в организации могут привести к тому, что человек, выполняющий определенную роль, даже несмотря на его старание и желание все сделать наилучшим образом, получит отрицательный для интересов организации результат.

При отдельных обстоятельствах выполнение определенной роли может быть затруднено противоречиями, порождаемыми самой ролью.

В то же время в некоторых ситуациях неопределенность ролей может рассматриваться как положительная характеристика отношений в организации, так как она способствует развитию самостоятельности, обучению работников, расширяет сферу принятия решения и развивает у членов организации чувство ответственности и обязательности по отношению к организации.

# ***Заключение***

Организация есть специфическая социальная система, объединяющая людей для реализации неких целей, вхождение в которую накладывает на поведение индивида существенные ограничения. Кроме того, организация характеризуется рядом признаков. Один из основных - ее миссия и цель, раскрывающие, для чего организация создается, зачем выходит на рынок. Второй признак - наличие организационной культуры - принятой в данной организации совокупности ценностей и поведенческих норм, разделяемых ее сотрудниками. Третий признак - наличие организационной структуры, т.е. системы взаимодействия внутри организации, устойчивых связей, выраженных в конкретных организационных формах; способах распределения полномочий и ответственности между подразделениями или специалистами. Организация постоянно взаимодействует с внешней средой для получения ресурсов. Внешняя среда оценивает деятельность организации: если это взаимодействие осуществляется успешно, то организация продолжает существовать на рынке, если нет - ее существование на рынке прекращается.

Неотъемлемым условием успешной деятельности работы организации является определение подходов в работе с людьми. Либо подбор людей осуществляется уже с определенными качествами, которые регламентируют поведение работника. Однако на практике довольно сложно выявить однозначное наличие необходимых характеристик и нет абсолютной гарантии, что они будут вести себя обязательно таким образом, как этого ожидает от них организация. Либо определенными инструментами воздействовать на поведение работника в нужном для организации направлении. Человек обладает способностью быть наученным поведению, менять свое поведение на основе осознания своего предыдущего поведенческого опыта и требований, предъявляемых к его поведению со стороны организационного окружения.

Поведение имеет причины, т.е. любое поведение определяется теми событиями, которые ему предшествовали и вызвали конкретную форму проявления. Поведение целенаправленно - любое поведение определяется целью, для достижения которой индивид совершает определенного вида действия. Поведение мотивировано - в любом поведении присутствует мотив, определяющий именно данную форму его проявления. Для того чтобы снимать противоречия между поведением человека и нормами организационного окружения, необходимо установить, 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. Однако при всем разнообразии факторов поведение каждого конкретного человека обладает некоторой стабильностью и предсказуемостью, присущими ему особенностями. Поведение человека в организации определяется его собственными (личностными) чертами, психологическими особенностями, особенностями группы, в которую он включен, условиями совместной деятельности.

В качестве основополагающих начал поведения человека можно выделить следующие: мотивацию, восприятие, критериальную основу. В основе трудового поведения лежат мотивы, внутренние устремления, определяющие направленность трудового поведения человека и ее формы. Одно и то же поведение может иметь разную мотивационную основу. Восприятие - процесс организации и интерпретации представлений об окружающем мире. Восприятие представляет собой активную подсознательную деятельность по приему и переработке информации, причем не всей, а лишь значимой. На восприятие могут оказывать влияние такие обстоятельства как стереотипы и предрассудки, глубина видения реальной ситуации и т.д. К критериальной основе поведения человека относятся те устойчивые характеристики его личности, которые закладываются в детстве и проявляются в особенностях расположения к людям, событиям, процессам, совокупности ценностей, принципах, которым человек следует в своем поведении.

# ***Список литературы***

1. Алиев В.Г., Долохнян С.В. Организационное поведение: учебник для вузов. - М.: Экономика, 2004.

2. Бескова Л.А., Удалова Е.А., Я и все остальные. Начала соционики. - М.: Изд-во ГРОСС\_МЕДИА, 2006.224 с.

. Гапоненко А.Л. Взаимосвязь темперамента с другими свойствами личности // - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: http://www.elitarium.ru/2007/07/11/temperament\_kharakter\_lichnost.html (дата обращения 25.11.2014).

. Джорж ДЖ.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления, - М. Изд-во ЮНИТИ, 2007.463 с.

. Дохолян С.В. Психологические типы коллег и сотрудников/ / [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: www.elitarium.ru http://www.elitarium.ru/2006/05/18/psikhologicheskie\_tipy\_vashikh\_kolleg. (дата обращения 25.11.2014).

. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. Учебник. - М.:, ЭКОНОМИСТЪ, 2006.665 с.

. Карпов А.В. Психология менеджмента Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005.584 с.

. Карташова Л.В., Никонова Г.В., Соломанидина Г.О. Организационное поведение. Учебник - М.: Изд-во ИНФА - М, 2007.

. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: учебник. - М., 2005.

. Молл Е.Г. Организационное поведение: учебное пособие. - М., 2006.

. Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами: Монография. - М: Финакадемия, 2009.184 с.

. Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор. Психологические аспекты управления персоналом (в контексте обеспечения экономической безопасности организации): Монография. - М: Финансовый университет, 2011.132 с.

. Нюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение: пер. с англ. / под ред. Ю.Н. Коптуревского. - СПб.: Питер, 2005.

. Самоукина Н.В. Методы влияния на руководителей и подчиненных с учетом их типа темперамента // - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: http://www.elitarium.ru/2007/07/27/tipy\_temperamenta.html (дата обращения 25.11.2014).

. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - СПб., 2006.

. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. Учебное пособие для Вузов. СПб.: Изд-во "Питер", 2007.416 с.

. Станкин М.И. Психология управления. Практическое пособие. - М.: Изд-во ЗАО "Бизнес школа. Интел-синтез", 2002.

. Тюкульмина О.И. Организационное поведение: учебное пособие / О.И. Тюкульмина. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. - 160 с.

. Шапиро С.А. Организационное поведение - М.: Изд-во ГРОСС-МЕДИА, 2005.336 с