Атбанова У.Х.
Личность в организации

*Дагестанский государственный университет
(Россия, Махачкала)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-116

idsp: ljjournal-05-2020-116

*Научный руководитель
Рамазанова А.Г.*

Аннотация

В данной статье рассмотрено значение личности в организации. Обозначены различные типы личностей, работающих в организации. Обозначили влияние внешних факторов, воздействующих на личность внутри организации.

Ключевые слова: личность, организация, поведение человека, критериальная база личности.

Abstract

This article discusses the importance of the individual in the organization. Various types of individuals working in the organization are indicated. We identified the influence of external factors that affect the individual within the organization.

Keywords: personality, organization, human behavior, criteria base of personality.

Личность – это человек, который обладает определённым набором психологических свойств, на которых основываются его поступки, имеющие значение для общества. Также понятие личность определяет одного человека от остальных.

В менеджменте личность человека, ее сущность, изучается с точки зрения поведения сотрудника, методов общения в процессе труда. Менеджеров интересуют вопросы отношения человека к делу, его способности, опыт, порядочность, честность, инициатива и иные характеристики и качества, которые оказывают либо могут оказывать значительное влияние на деятельность всей организации.

Поведение человека в организации определяется его собственными (личностными) чертами, динамикой личности, типом темперамента, целями, которые он преследует, настроением, также критериями его индивидуальной деятельности, особенностями окружающей среды и другими факторами.

Психологи определяют несколько типов, работающих в организации личностей, видов и форм проявления их поведения, отношения к работе, основанных на личностных качествах.

- Работники с повышенной активностью (гиперактивные). К этой категории можно отнести общительность, открытость, увлеченность, предприимчивость, доброжелательность, некая поверхностность в суждениях, слабая концентрированность. Для таких людей больше всего подходит живая общественная и организаторская работа. Им требуются большие усилия для занятия монотонной, рутинной, тщательной работой.
- Люди скрытные, склонные к самосозерцанию (аутичные, аутистические, от греч. autos - сам). Они необщительны, тяжело идут на контакт, держатся обособленно, с трудом входят в коллектив, обладают формально-деловой манерой поведения. Такие сотрудники лучше всего могут проявить себя как исследователи, конструкторы, специалисты, консультанты.

- Сотрудники с неустойчивым настроением (лабильные, неустойчивые). Им характерны перепады активности и работоспособности, которые связаны с внешними обстоятельствами и внутренним состоянием. Они могут временами входить в конфликт, для них сложна работа с постоянным размеренным ритмом.
- Работники, некритически оценивающие свои возможности и поведение (демонстративные). Данному типу людей характерно стремление показать себя лучше, чем они есть в действительности, они легко приспосабливаются к обстоятельствам, а при возможности манипулируют действиями коллег. Людям данной категории лучше всего заниматься рекламой или работать в представительских органах, или там, где чрезмерная демонстрация себя не играет негативной роли.
- Властолюбивые, деспотичные, эгоистичные личности. Обычно они нетерпимы к критике, упрямо, а иногда безосновательно обосновывают свою правоту, помнят и надолго затаивают обиды, могут быть агрессивны. Работа с такими сотрудниками требует особого подхода и терпеливости.
- Пунктуальные, педантичные работники отличаются высокой добросовестностью и достаточно глубокими профессиональными знаниями. Вместе с тем им свойственны сомнения относительно выполненной работы, они постоянно стремятся к её совершенствованию.
- Люди несамостоятельные, приспособленцы (конформные) часто бывают несобранны, мягки, теряются в сложной и непредсказуемой обстановке, быстро уступают чужим мнениям и требованиям. Склонны сглаживать возникающие конфликты и разногласия. Как утверждают психологи, из них вырастают незаменимые руководители.
- Работники без твердых принципов и с неразвитым чувством долга, относящиеся легковесно к своим функциональным обязанностям, часто увлекающиеся более приятными делами, мягки и тактичны в общении, имеющие множество знакомых на службе и вне неё. Им больше всего подходит работа, где необходимо простое общение с посетителями, частая смена видов деятельности, за такими сотрудниками необходим тщательный контроль.

Критериальная база поведения личности формируется на основе ее специфических характеристик, которые и определяют ее выбор в той или иной ситуации. Можно выделить следующие элементы критериальной базы личности:

1) Ценности – эталоны и идеалы, которыми руководствуется индивидум в процессе принятия решений, которые представляют собой общие нормы, часто разделяющиеся большим количеством других людей; ценности могут относиться к жизненным целям либо способам их достижения;

2) Вера – устойчивые представления о чем-либо, которые используются в процессе восприятия, являющиеся результатом опыта индивида и анализа внешней информации; верования могут соответствовать или не соответствовать действительности, а также могут зависеть от мнения других людей;

3) Принципы – форма проявления системы ценностей в виде некоторых реакций и норм поведения.

Помимо личностных характеристик, на поведение индивида внутри организации влияют следующие внешние факторы:

- Круг общения (личный и служебный) – существует несколько уровней круга общения (ближайшего, периодического, эпизодического), которые выделяют по частоте и характеру взаимодействия;
- Социальная роль, которая определяет правила поведения и ожидания внешней среды от индивида;
- Статус – внешняя оценка человека, которая определяет занимаемое им в социуме положение; статус может быть формальным (например, определяемым должностью) и неформальным;
- Нормы и правила социальной группы, в которой существует и действует человек;
- Особенности корпоративной культуры и организационной философии, вид совместной деятельности;
- Ситуационные характеристики.

Личность сочетает в себе физические и психологические характеристики, которые отражают то, как человек выглядит, думает, поступает и что он чувствует. Понимание личности помогает разобраться в организационном поведении, поскольку мы вправе ожидать определенной и предсказуемой взаимосвязи личности и склонности вести себя определенным способом.

Стоит отметить, что эффективное руководство должно быть сориентировано на человека, который работает в организации. Это позволит сформировать слаженный коллектив организации, наилучшим образом достигающий поставленной цели.

1. Ананьев Б.Г. Строение характера. Психология индивидуальных различий: учебное пособие / Б. Г. Ананьев. — М., 2002. — 776 с.
2. Барков С. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с.
3. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2012. — 384 с.
4. Вайнштейн, Л. А. Психология управления: электронный учебно-методический комплекс / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис; БГУ, Фак. философии и социальных наук, Каф. психологии. — Минск : БГУ, 2016. - 519 с.
5. Мальцева, Ю. А. Психология управления: учеб. пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016.— 92 с.
6. Васильев Г.А., Деева Е.М. Организационное поведение: учебное пособие. - М.: "Юнити", 2005
7. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. «Организационное поведение: учебник». - М.: Экономистъ, 2005.
8. Красовский Ю.Д. «Организационное поведение». - М.: Юнити, 2006.
9. Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология»/ Шилова Т.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Московский городской педагогический университет, 2010.— 124 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26614.html> .— ЭБС «IPRbooks»

Байкалова Н.А.

Налоговое регулирование в новых условиях

*Сибирский государственный университет путей сообщения
(Россия, Новосибирск)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-117

idsp: ljjournal-05-2020-117

Аннотация

С распространением коронавирусной инфекции COVID-19 необходимо принятие мер по поддержке организаций и индивидуальных предпринимателей в