



# ИНДИВИДУАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ

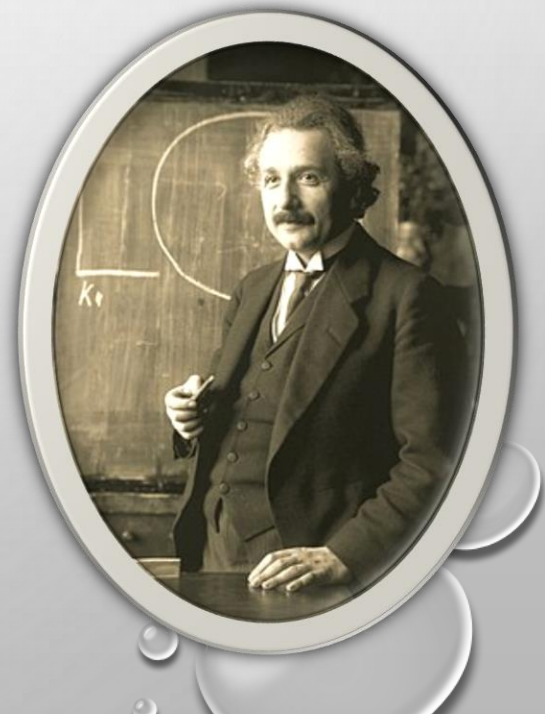
## ЛЕКЦИЯ 3. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

АВТОР: ПРОФЕССОР КАФЕДРЫ ФПС  
ГУСАРОВА М.Н.

# 1. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации

Поведение личности в организации формирует организационное поведение.

**Личность** — это человек, имеющий индивидуальные устойчивые психологические характеристики, которые социально обусловлены, проявляются в общественных связях и отношениях и определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих.



**Личность** — это индивид:

- ❑ занимающий определенное место в обществе,
- ❑ выполняющий определенную общественно-полезную деятельность,
- ❑ отличающийся своими социально-психологическими особенностями.

Человек не рождается сложившейся целостной личностью, он становится ею постепенно. С момента рождения у него наблюдаются индивидуальные особенности психики, которые весьма консервативны и устойчивы.

Эти особенности формируют у каждого человека своеобразную психологическую основу, на которой строятся свойства личности, присущие только данному человеку.

***Компетентность руководителя в области структуры личности является предпосылкой для эффективного управления ее деятельностью.***

## Структура личности:

1. Социально-обусловленная подструктура: интересы, убеждения, потребности, идеалы, мировоззрение, а также установки. Формируется прижизненно, преимущественно с помощью воспитания.
2. Подструктура опыта — это знания, навыки, умения и привычки индивида. Формируются на протяжении всей жизни, в основном в процессе обучения.
3. Подструктура индивидуальных форм отражения: ощущение, воображение, память, восприятие, внимание, мышление.
4. Биологически обусловленная подструктура: свойства темперамента, половые, возрастные свойства личности, а также особенности нервной системы. Изменяется на протяжении всей жизни.

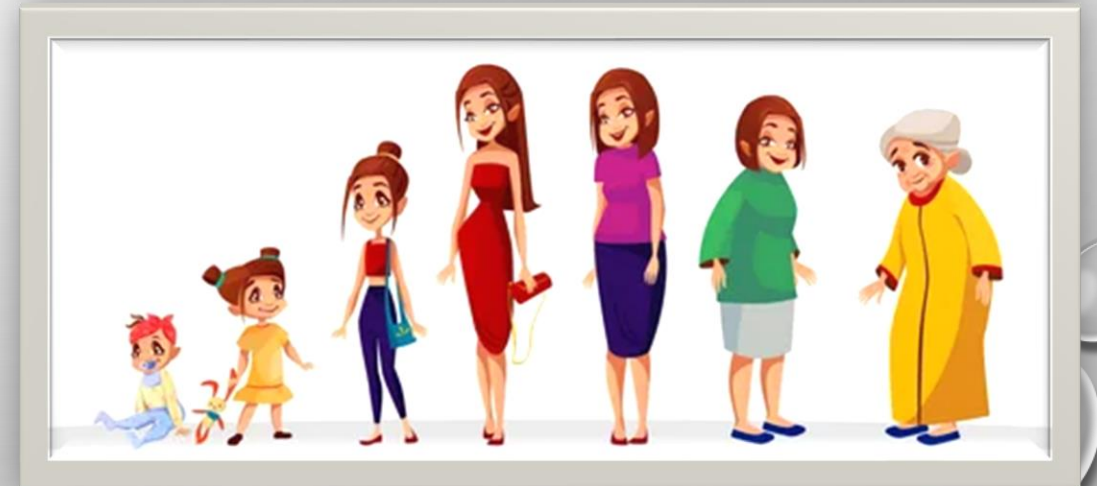
Выделяют, например, 2 периода жизненного пути: взрослость и старение.

«Взрослость» можно разделить на:

- ❑ этапы ранней взрослости - 21–25 лет,
- ❑ средней взрослости - 25–40 лет (высшая точка интеллектуальных достижений),
- ❑ поздней взрослости - 40–55 лет (понижение физических и умственных сил),
- ❑ предпенсионного возраста - 55–65 лет (пик для наиболее общих социальных достижений).

В периоде «Старение» выделяют:

- ❑ этапы удаления от дел — 65–70 лет (восприимчивость к нарушению стереотипов),
- ❑ старости — 70–75 лет, о
- ❑ дряхления — после 75 лет.



## 2. Индивидуально-психологические свойства личности

Психологическое обеспечение позитивного организационного поведения обязательно должно включать изучение таких интегральных свойств личности, как ***способности, потребности, характер, темперамент.***



### Особенность этих свойств личности заключается:

- ❑ они индивидуальны и определяют своеобразие каждого человека;
- ❑ они психологические, то есть они составляют психологический компонент трудовой деятельности;
- ❑ они оказывают наибольшее влияние на поведение работника, его взаимодействие с коллективом, межличностные отношения в котором лежат в основе формирования социально-психологического климата и тем самым воздействуют на групповое поведение.



**Характер** – индивидуальное сочетание ведущих, качественно своеобразных психологических свойств человека, определяющих его отношение к действительности и влияющих на его поведение и поступки.

*Характер формируется на протяжении всей жизни человека, при воздействии семьи, окружения, индивидуальных особенностей, внешних факторов и т.д.*



Особенности характера, как черты личности, следующие:

- ❖ его составляющие имеют долгосрочное действие, устойчивость, не подвергаются изменениям быстро и легко;
- ❖ характер имеет прикладное значение, им обуславливаются поступки человека во всех сферах жизнедеятельности.

## Ведущие группы черт характера

**1 группа черт – отношение к самому себе:** а) внутреннее достоинство, честь, гордость, самокритичность, уместная скромность, адекватная самооценка (черты характера со знаком «+»); б) тщеславие, завышенное самомнение и самооценка, гордыня (не путать с гордостью), обидчивость, застенчивость (черты со знаком «-»).

**2 группа – отношение к окружающим:** а) отзывчивость, уважение, коммуникативность, чуткость, готовность прийти на помощь, умение работать в команде, порядочность (черты характера со знаком «плюс»); б) бездушие, презрение к другим, снобизм, хамство, пренебрежение, замкнутость, черствость, индивидуализм (черты со знаком «-»).

**3 группа черт – отношение к деятельности:** а) трудолюбие, активность, ответственность, креативность, склонность к творчеству, инициативность (черты характера со знаком «+»); б) лень, прокрастинация, безответственное отношение к делу, безынициативность, пассивность (черты со знаком «-»).



**По отношению к труду различают  
деятельные и бездеятельные  
характеры.**

□ Деятельный характер предполагает наличие целеустремленности, которая делает труд человека организованным и общественно значимым. Человек с деятельным, но неорганизованным характером отличается внешней суетливостью, отсутствием целеустремленности и неумением подчинить свои действия мыслям.

□ Люди, обладающие бездеятельным характером, пассивны.

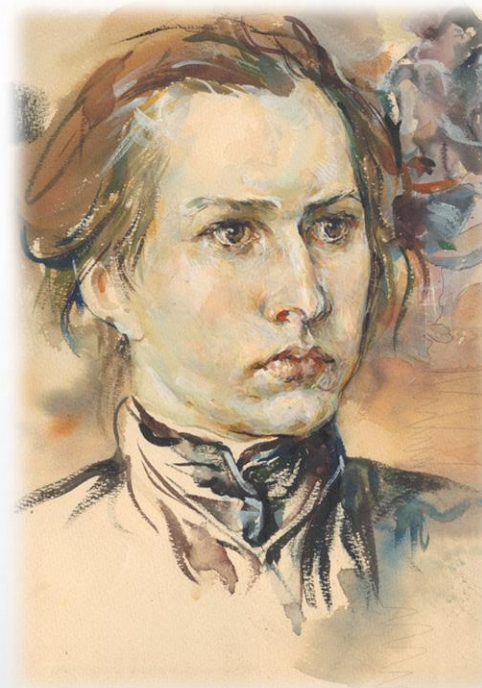
Качества (черты) характера подразделяются на:

- ✓ моральные (чуткость, внимательность, деликатность)
- ✓ волевые (решительность, настойчивость)
- ✓ эмоциональные (вспыльчивость, нежность).

## Типы характеров

В психологии существует несколько классификаций типов характера. Одной из самых известных является типология, предложенная американским психоаналитиком Александром Лоуэном.

Тип характера	Характеристики
Оральный	У человека наблюдается резкая смена настроений, выражена зависимость от окружающих. <i>Инфантильность, склонность к меланхолии и депрессии, боязнь быть отвергнутым, низкая самооценка.</i>
Мазохистский	Личность любит страдать, обладает очень высокой чувствительностью. Присутствует интуиция. В себе не уверены, замкнуты.
Истерический	Высокий уровень амбиций, умение контролировать поведение и действия. Надменность, рациональное мышление. Развитые эмоции при способности их сдерживания.
Шизоидный	Очень низкая самооценка, отсутствие контроля над эмоциями и их неадекватность. Аффективные нарушения.
Психопатический	Желание доминировать, повышенная тревожность. Превалирование вопросов имиджа над внутренним содержанием. Озабоченность контролем над обстоятельствами.
Нарциссический	Уверенность в себе, высокие амбиции. Агрессивность, напористость, высокомерность, упорство.



**Характер является одной из составляющих психологического портрета личности. Но его одного недостаточно для того, чтобы составить полноценное мнение о человеке, что необходимо, к примеру, для приема на ответственную работу или осознанного выбора в личной жизни.**

**Темперамент** – индивидуально-психологическое свойство человека, обуславливающее динамические особенности его психической деятельности.

**Компоненты темперамента:**

- ☐ Общая активность: личности к самовыражению, эффективности и преобразованию внешней действительности.
- ☐ Моторная активность: быстрота, сила, резкость, ритм мышечных движений и речи человека.
- ☐ Эмоциональная активность: впечатлительность, импульсивность и эмоциональная лабильность.

**Холерический темперамент:** повышенная возбудимость, резкость и прямолинейность в отношениях с людьми; одновременно, энергичность и деятельность.

**Сангвинический темперамент:** подвижность, легкая приспособляемость к изменяющимся условиям. Сангвиники – надежные работники, особенно в тех трудовых процессах, которые требуют активности, находчивости, где четко просматривается конечный результат.

**Флегматики:** спокойствие, уравновешенность, сдержанность.

**Меланхолический темперамент:** повышенная эмоциональная чувствительность. Не совместим с трудовой деятельностью, требующей длительного, устойчивого напряжения.

- ✓ **Экстраверты** - это тип личности, который ориентирован в своих проявлениях вовне, на окружающих.
- ✓ **Интроверты**, наоборот, ориентированы вовнутрь или на себя.
- ✓ **Амбиверт** – это человек, который в зависимости от ситуации демонстрирует поведение то интроверта, то экстраверта. По сути, это человек, имеющий усреднённые характеристики личности.



**Активные экстраверты** – это самые инициативные и наиболее предприимчивые люди, которым свойственно желание изменить, скорректировать жизнь и как можно более сильно в ней самоутвердиться. Это прирожденные руководители, упорные и порывистые.

**Пассивные экстраверты** – хладнокровные наблюдатели, часто находятся на вторых ролях, но всегда около лидеров. Это прирожденные помощники, соратники, доверенные лица, заместители всех мастей и рангов, это костяк неистребимого чиновничьего племени.

**Активные интроверты** – это вечные ученики жизни. Охотно фокусируются на своем внутреннем мире, но при этом стремятся его пополнить, более того, временами совершать в нем перестройку.

**Пассивные интроверты:** предначертано довольствоваться простыми радостями семьи и дружбы, чем свирепо сражаться за место под солнцем.



## Амбиверты:

- ✓ нуждаются в постоянной смене обстановки; долго находиться на одном месте и существовать в одних и тех же условиях они не могут.
- ✓ не переносят длительного одиночества, но долго находиться в обществе они также не могут. Нахождение в шумной компании их через некоторое время утомляет, а пребывание в одиночестве приводят к ощущению подавленности, угнетённого состояния.
- ✓ благодаря развитой интуиции они могут сформировать довольно значительный круг общения, но в нём не будет случайных людей.
- ✓ способны (причем спонтанно) к частой смене активности на полное бездействие (и наоборот), это реакцией на определённые изменения внешней обстановки.
- ✓ воспринимаются всеми по-разному: одни замечают, что он тихий и замкнутый, другие же отзываются о нём как о заводиле и душе компании.

## **Какая деятельность подходит амбиверту**

Можно сказать, что амбиверту подходит абсолютно любая деятельность. Но есть виды работ, которые подходят для них лучше всего.

Деятельность, подходящая амбиверту, не должна быть однообразной и монотонной. Она должна предполагать смену обстановки, работу в разных условиях, разъезды по дальним городам должны сменяться занятиями в тёплом благоустроенном офисе или комнате.

## Способности

**Способности** – это индивидуально-психологические особенности работника, определяющие успешность выполнения какого-либо вида деятельности.

**Способности не могут проявиться вне какой-либо конкретной деятельности, они развиваются в процессе овладения этой деятельностью, необходимыми навыками, знаниями, умениями.**

Вид способностей: общие или специальные.

**Общие способности** необходимы для успешной трудовой деятельности во многих профессиях. Это такие качества ума, как гибкость, критичность, хорошая память и т.п.

**Специальные способности** необходимы для успешной трудовой деятельности в определенной области.

**Профессиональные способности** – это сочетание общих и специальных способностей для конкретной трудовой деятельности.

На основе профессиональных способностей развивается **индивидуальный стиль**.

**Индивидуальный стиль** – это обусловленная индивидуально-психологическими свойствами устойчивая система способов, выработанная человеком для достижения наибольшей эффективности деятельности.

## Потребности

**Потребности** – сложное и многогранное явление, которое представляет собой испытываемую человеком нужду в определенных условиях жизни и развития.

Для удовлетворения этой нужды человек стремится к активным действиям. Личные потребности являются во многом побудительным стимулом деятельности и регулятором поведения человека.

**Осознанная потребность** – основа интересов и мотивов поведения.

Можно разделить все многообразные потребности человека на две группы:

- ☐ первичные потребности физиологического характера;
- ☐ вторичные потребности, приобретаемые человеком в результате его жизненного опыта.

Учет психологического компонента в организации трудовой деятельности позволяет создать благоприятные психологические условия для позитивного организационного поведения работников.

Для это необходимо:

- ✓ проводить психологические исследования для выявления характеристики профессий с точки зрения психологического компонента для определения требований профессий к работникам в целях осуществления профессионального подбора кадров и профессиональной ориентации;
- ✓ подбирать людей в группы с учетом их индивидуально-психологических свойств;
- ✓ на основе психологических исследований подготавливать и проводить мероприятия, направленные на снижение утомляемости работников, возникновение стенических эмоциональных состояний, повышение содержательности их труда, предоставление возможностей реализации собственного интеллектуального потенциала и развития.