



1 октября 2018
года

—
—
—
—
—
и
зации

и.

лично

сть и

рган

Фомин Александр Анатольевич
Профессор кафедры ЭТuM
agrodar@mail.ru

Удалова Евгения Константиновна
Помощник преподавателя
Udalovaek@gmail.com

Теория организации

Дисциплина и наука, изучающая организации, как объект управления и как субъект коллективной трудовой деятельности людей

«Организации – это мир менеджеров»

Честер Барнард

Личность

ведущее звено в системах управления



объект управления

кем управляют

субъект управления

кто управляет

Структура личности

- А. Леонтьев: структура личности – это **система мотивов.**
- В.Н. Мясищев: структура личности – это **система отношений**, единицей которой служит отдельное отношение.

КОГО МОЖНО СЧИТАТЬ ЛИЧНОСТЬЮ



Время рождения личности

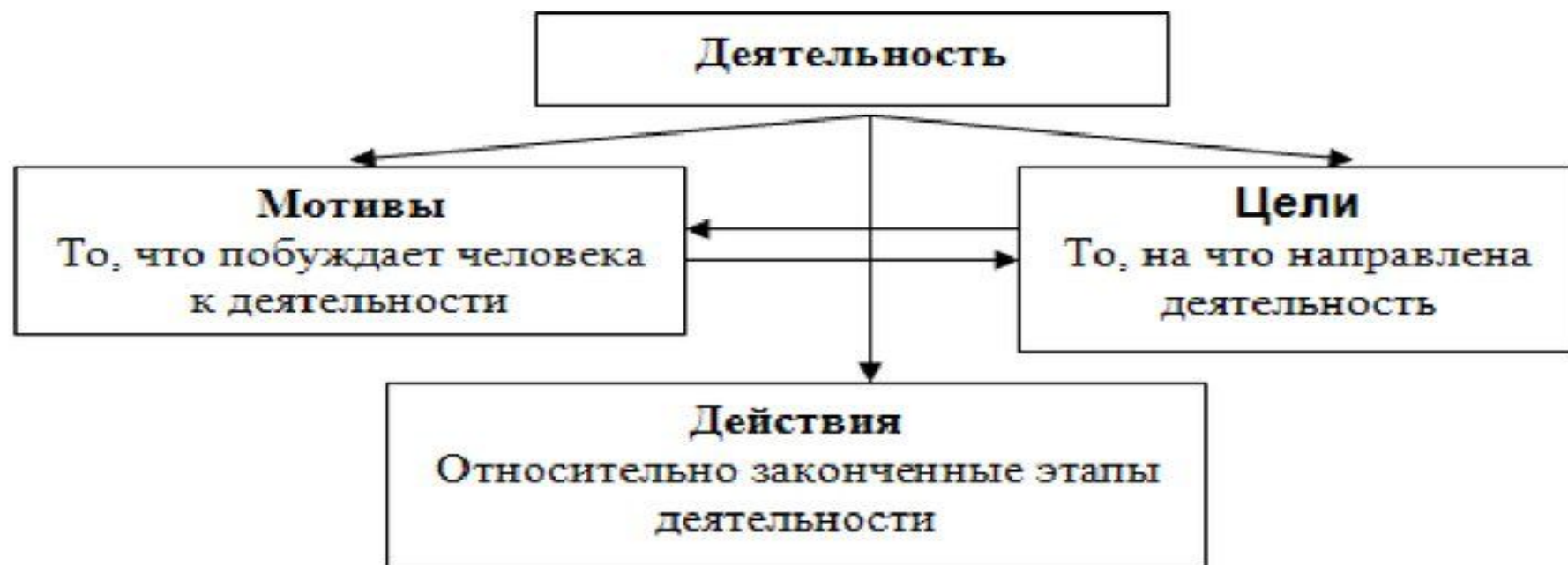
ИНДИВИД, ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ, ЛИЧНОСТЬ

- Существует триединство понятий определяющее сущность человека: индивид, индивидуальность, личность
- Каждое понятие характеризует определенный этап в развитии человека
- Самым сложным процессом является процесс формирования личности

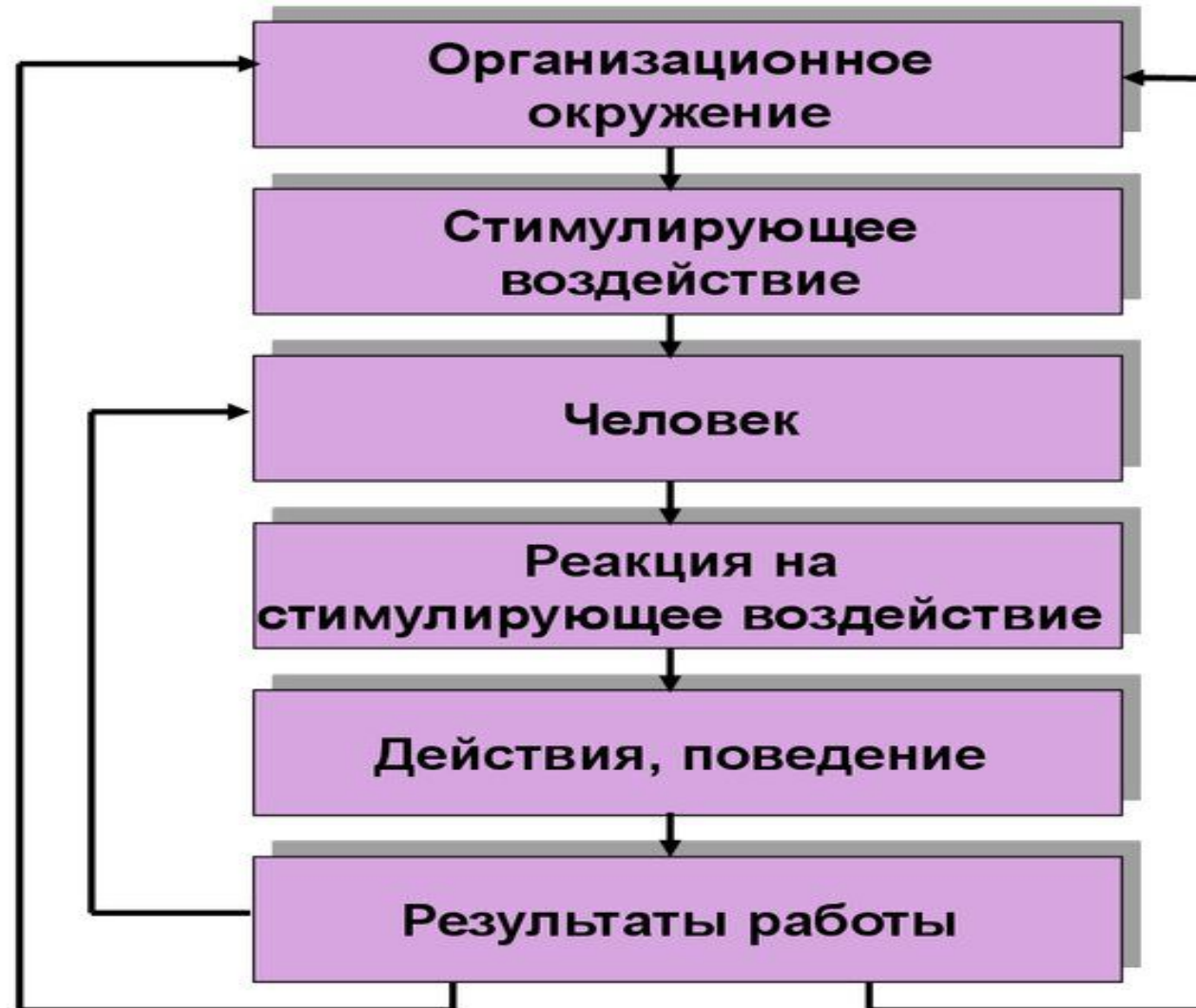


Мотивация в профессиональной деятельности человека

(Схема деятельности «мотив — цель — действие»)



Модель взаимодействия человека (личности) и организации



Атмосфера взаимного уважения и доверия

1

Зрелые люди

2

Умеющие работать вместе

3

Организованные в ясную
функциональную структуру

4

Нацеленные на достижение
единой цели

Каждая организация должна быть способна осуществлять следующие функции:

Р - производство результатов	результативность	краткосрочная
А - администрирование	эффективность	краткосрочная
Е - предпринимательство	результативность	долгосрочная
І - интеграция	эффективность	долгосрочная

ПРИОРИТЕТЫ

ориентация на процесс

ориентация на результаты

ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

неструктурированный

I

ИНТЕГРАТОР

E

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ

глобальный

структурированный

A

АДМИНИСТРАТОР

R

ПРОИЗВОДИТЕЛЬ

локальный

ФОКУС

медленно

быстро

СКОРОСТЬ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Взаимоотношения личности и коллектива

Три модели развития отношений между личностью и коллективом:

1. Личность подчиняется коллективу (конформизм)
2. Личность и коллектив находятся в оптимальных условиях (гармония)
3. Личность подчиняет себе коллектив (нонконформизм).

Сопротивление изменениям

Личные интересы

Культура ценящая
традиционность

Отсутствие доверия
и понимания

Разные взгляды и
цели

Неясность



УРОВНИ НЕЛОЯЛЬНОСТИ/ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА (ПО К. ХАРСКОМУ)



Теория личности –

– это совокупность гипотез, или предложений о природе и механизмах развития личности.



Основные четыре вопроса, которые должна разрешить полная теория личности

- проблема структуры личности;
- проблема мотивации поведения;
- проблема развития личности;
- проблема психического здоровья и психопатологии.

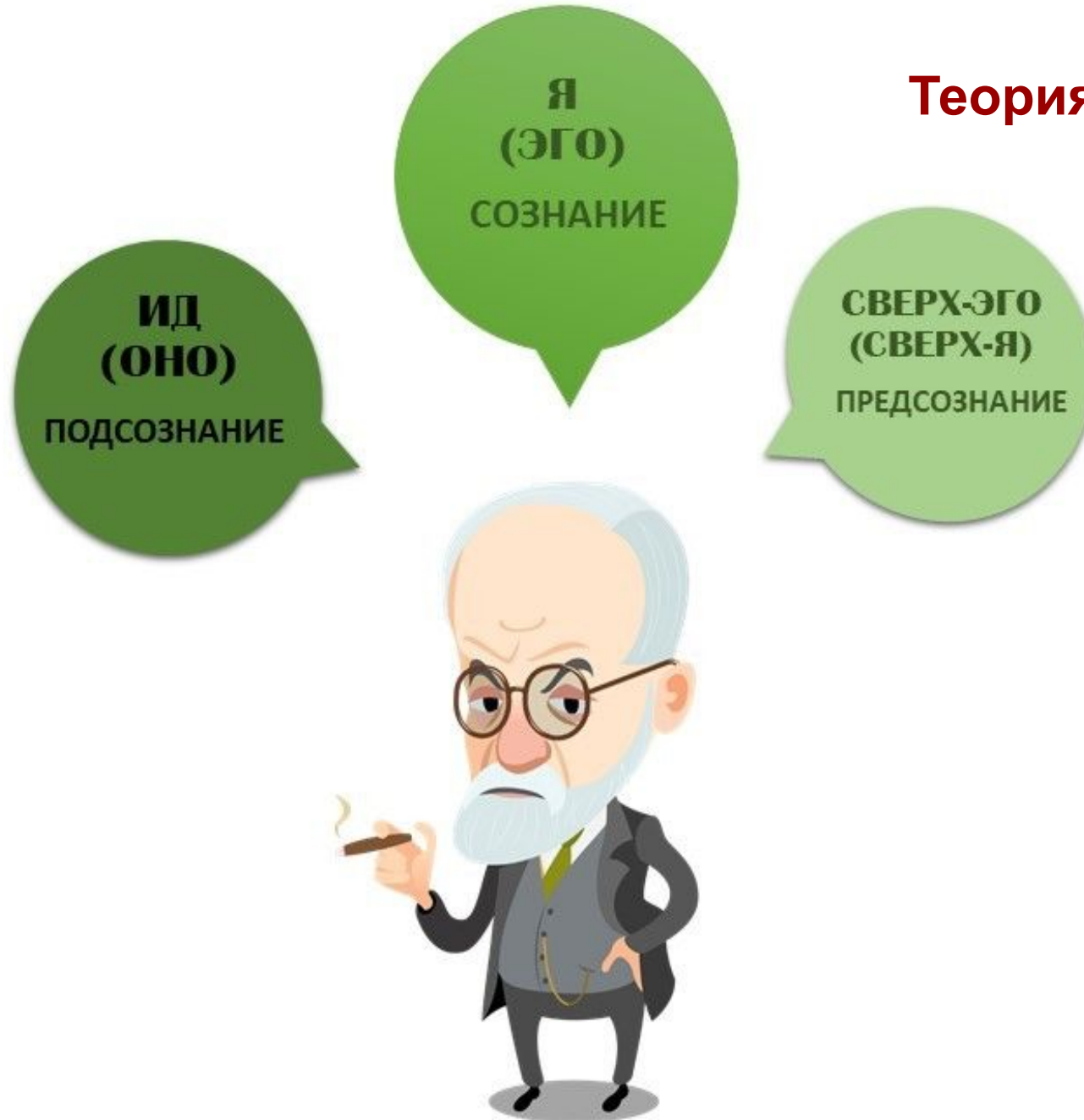
Тенденции развития организационного поведения

Закрытые системы	→	Открытые системы
Материалистическая ориентация	→	Гуманистическая ориентация
Централизованная власть	→	Распределение власти
Внешняя мотивация	→	Внутренняя мотивация
Негативные установки сотрудников	→	Позитивные установки людей
Ориентация на потребности организации	→	Сбалансированная ориентация на потребности работника и организации.
Вынужденная дисциплина	→	Самодисциплина
Авторитарная роль руководителя	→	Руководящая и поддерживающая роли в команде

ТЕОРИИ ЛИЧНОСТИ

№	теория	основатель	особенности
1.	Классический психоанализ	Зигмунд Фрейд	Модель личности строится на поляризации двух начал - бессознательных величин и норм, правил, законов общества.
2.	Аналитическая теория	Карл Густав Юнг	Структура личности как индивидуальное своеобразие, соотношение отдельных свойств архетипов, отдельных блоков бессознательного и сознательного
3.	Гуманистическая	Карл Рэнсом Роджерс, Абрахам Маслоу	Анализ двух состояний -«я» реальный и «я» идеальный. Изучение человеческого в человеке.
4.	Когнитивная	Джордж Келли	Главная функция человеческой психики — исследование реальности в целях прогнозирования будущего и контроля за поведением.
5.	Деятельностная	С.Л.Рубинштейн, К.А.Абульханова-Славская	Личность как субъект жизненного пути и субъект деятельности.
6.	Развитие личности	Р.С.Немов, В.А. Мудрик, А.Г.Асмолов	Факторы, влияющие на развитие личности. Процесс социализации в становлении личности.

Теория личности по Фрейду



Структура личности по З. Фрейду



Рис.3

1. **Сознание** – состоит из ощущений и переживаний, которые человек осознает в данный момент времени.
2. **Предсознательное** – включает в себя опыт, который не осознается в данный момент времени, но может легко вернуться в сознание или спонтанно, или в результате минимального усилия.

3. **Бессознательное** – хранилище примитивных инстинктов, побуждений, эмоций и воспоминаний, которые настолько угрожают сознанию, что были подавлены или вытеснены в область бессознательного.

В бессознательном могут находиться забытые травмы детства, подавленные враждебные чувства к кому-либо и т.д.

Все это влияет на наше повседневное поведение.

Инстинкты – движущая сила поведения

1. Ид (Оно) – включает примитивные инстинкты и врожденные аспекты личности. Функционирует в бессознательном и связано с инстинктивными биологическими побуждениями.

Инстинкт жизни (либидо) - включает все силы, служащие цели поддержания жизненно важных процессов и обеспечивающие размножение вида.

Инстинкт смерти (танатос) - лежит в основе всех проявлений жестокости, агрессии, самоубийств и убийств.

2. Эго (Я) – это компонент психического аппарата, ответственный за принятие решений. Оно стремится удовлетворить желания и действовать в соответствии с ограничениями, налагаемыми внешним миром.

3. Суперэго (сверх-Я) – система ценностей, норм и этики, разумно совместимых с теми, что приняты в окружении человека. Супер-эго включает в себя **совесть** и **Эго-идеал**.

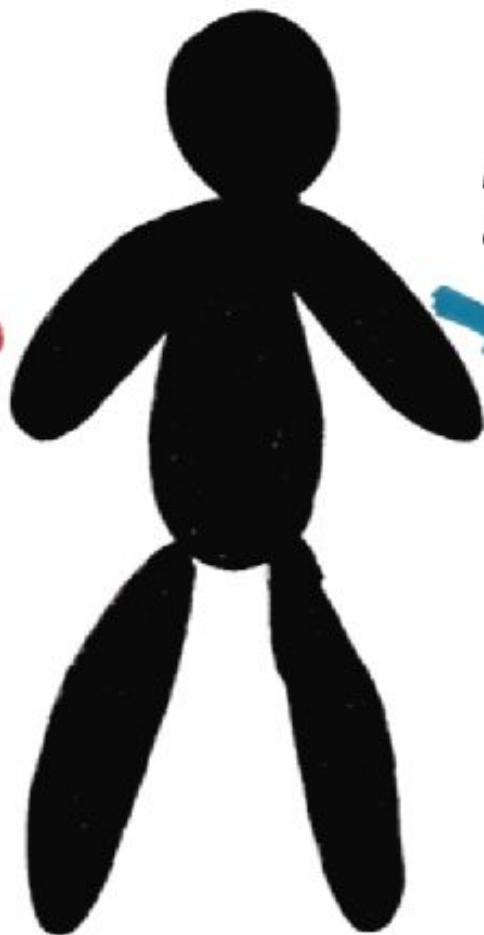
Эго

Суперэго

Ид



?



?



Бихевиористские теории ...

... делают акцент на том, что личность всего лишь совокупность выученных моделей поведения.

Навыки определяются четырьмя элементами:
**драйвами, ключевыми стимулами,
реакциями и подкреплениями.**

Типология личности Юнга

2 направленности личности:

1. Экстраверсия
2. Интроверсия

4 психические функции:

- | | |
|-----------------|-------------|
| Рациональные: | 1. мышление |
| | 2. чувства |
| Иррациональные: | 3. ощущения |
| | 4. интуиция |

В сочетании: 8 типов



Особенности подходов

- Холерик
- Сангвиник
- флегматик
- меланхолик
- Ни минуты покоя
- Доверяй, но проверяй
- Не торопи
- Не навреди



Типологические «ярлыки» личности

- ◆ В.Пьяцух в философско-юмористическом романе «Предсказание будущего» делит людей на 8 «наций»:
- ◆ - крохоборы;
- ◆ - бессребреники;
- ◆ - простофили;
- ◆ - бандиты;
- ◆ - работники;
- ◆ - святые;
- ◆ -мыслители;
- ◆ - идиоты.



Восприятие -

-психический процесс, состоящий в целостном отражении предметов и явлений при их непосредственном воздействии на рецепторы.

В результате восприятия складываются целые образы предметов и явлений, возникающих на основе комплекса взаимосвязанных свойств.

Пример: круглое, зелёное, гладкое, сочное, хрустящее. Что это?

Эффекты восприятия людьми друг друга



✓ Эффект **«ореола»**. Информация, получаемая о человеке, накладывается на образ, который уже был создан заранее.



✓ Эффект **«первичности»**. Информация, предъявленная ранее, получает приоритет (для восприятия незнакомого человека).



✓ Эффект **«новизны»**. Последняя, наиболее новая информация оказывается более значимой (для знакомого человека).

Ценности и установки

Ценности — это принципы и стандарты поведения, принятые членами общества;

Под установками подразумеваются действия, чувства и мысли, обусловленные этими ценностями.

Система ценностей американской, японской и арабской культур

Американская	Японская	Арабская
<ol style="list-style-type: none"> 1. Свобода 2. Независимость 3. Уверенность в себе 4. равенство 5. Индивидуализм 6. Конкуренция 7. Эффективность 8. Время 9. Прямота 10. Открытость 11. Агрессивность 12. Неформальность отношений 13. Ориентация на будущее 14. готовность к риску 15. Креативность 16. Личные достижения 17. Победа 18. Деньги 19. Материальная собственность 20. Приватность 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принадлежность 2. Групповая гармония 3. Коллективизм 4. Возраст/старшинство 5. Групповой консенсус 6. Сотрудничество 7. Качество 8. Терпение 9. Опосредованность отношений 10. Посредничество 11. Межличностные отношения 12. Иерархия 13. Преимущество 14. Консервативность 15. Информация 16. Групповые достижения 17. Успех 18. Взаимоотношения 19. Гармония 20. с природой 21. Связи 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Безопасность семьи 2. Гармония в семье 3. Следование родительским наставлениям 4. Возраст 5. Авторитет 6. Компромисс 7. Преданность 8. Исключительное терпение 9. Опосредованность отношений 10. Гостеприимство 11. Дружба 12. Формализм/ восхищение 13. Прошлое и настоящее 14. Религиозная вера 15. Традиция 16. Социальное признание 17. Репутация 18. Дружба 19. Принадлежность 20. Семейные связи

	Россия	США
Взаимодействие с коллегами	<ul style="list-style-type: none"> - Открытое - Прямое 	<ul style="list-style-type: none"> - Осторожное - Политкорректное
Взаимодействие с начальством	<ul style="list-style-type: none"> - Изначальное недоверие - Отсутствие уважения, пока не докажет компетентность - Нелюбовь к лозунгам 	<ul style="list-style-type: none"> - Изначальное следование организационной структуре - Уважение ко всем приказам, пока уровень некомпетентности не превысит предел
Информирование о проблеме	<ul style="list-style-type: none"> - Поздно - Предпочтение к решению «внутри» 	<ul style="list-style-type: none"> - Рано - Предпочтение информировать руководство
Инициативность	Самостоятельно	Консультационно
Следование закону (правилам)	По понятиям	По закону
Организационные изменения	<ul style="list-style-type: none"> - Поиск подвоха - Скептицизм 	<ul style="list-style-type: none"> - Поиск возможностей - Энтузиазм
Решение стандартной задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие интереса - Среднее качество - Непредсказуемые сбои 	<ul style="list-style-type: none"> - Стабильность в отношении к работе - Стабильность в результате
Решение нестандартной задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Хороший результат - Неожиданный результат - Энтузиазм 	<ul style="list-style-type: none"> - Средний результат - Боязнь показать некомпетентность
Отношение к неудачам	<ul style="list-style-type: none"> - Избегание мелкого риска, страх ошибки - Умение рисковать по полной 	<ul style="list-style-type: none"> - Легкое отношение к мелким неудачам - Избегание крупного риска
Ценность (хорошего) сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> - Заменить тяжело - Много ярких индивидуальностей 	<ul style="list-style-type: none"> - Заменить легко - Более стандартизированная модель ценностей
Ценность компании	<ul style="list-style-type: none"> - Ценится специфика компании - Компании сильно отличаются друг от друга 	<ul style="list-style-type: none"> - Большое число сравнимых альтернатив - За редким исключением, понятно, что ожидать

Национальные модели управления персоналом

россия

- Патернализм
- Игнорирование потребностей персонала
- Незащищенность от произвола собственников и администрации
- Непрофессионализм работников кадровой сферы
- Незаинтересованность работников и руководителей в повышении квалификации
- Слабое специалистов извне

США

- Краткосрочный найм на внешнем рынке
- MIN обучение за счет фирмы
- Преобладание денежных стимулов
- Отбор кадров по профессиональным критериям
- Преданность работника профессии, а не организации

Западная Европа

- Социальное партнерство
- Ориентация на продвижение своих сотрудников
- Минимизация статусного разрыва между Руководителями и Подчиненными
- Участие в прибыли
- Постоянное повышение квалификации
- Помощь при увольнении
- Создание благоприятных условий труда.

Япония

- Комбинация пожизненного Найма и временной занятости
- Инвестиции в развитие персонала и решение Социальных проблем
- Участие работников в управлении
- Постоянная ротация кадров
- Групповые принципы продвижения
- Обусловленность вознаграждения возрастом и стажем

Yes



No



<p style="text-align: center;">Менеджер</p>	<p style="text-align: center;">Лидер</p>
<p>Администратор Поручает Работает по целям другим Основа действий- план Полагается на систему Использует доводы Контролирует Поддерживает движение Профессионален Принимает решения Делает дело правильно Уважаем</p>	<p>Инноватор Вдохновляет Работает по своим целям Основа действий- видение перспективы Полагается на людей Использует эмоции Доверяет Дает импульс движению Энтузиаст Превращает решения в реальность Дает правильное дело Обожаем</p>

ЭССЕ №4 «Презентация в лифте», или «Elevator Pitch»

30 сек. + 40 сек. + 1 мин. = результат!

<https://4brain.ru/blog/презентация-в-лифте-elevator-pitch/>

