# Мотивация поведения личности в коллективе

# Сумевший создать имидж человека

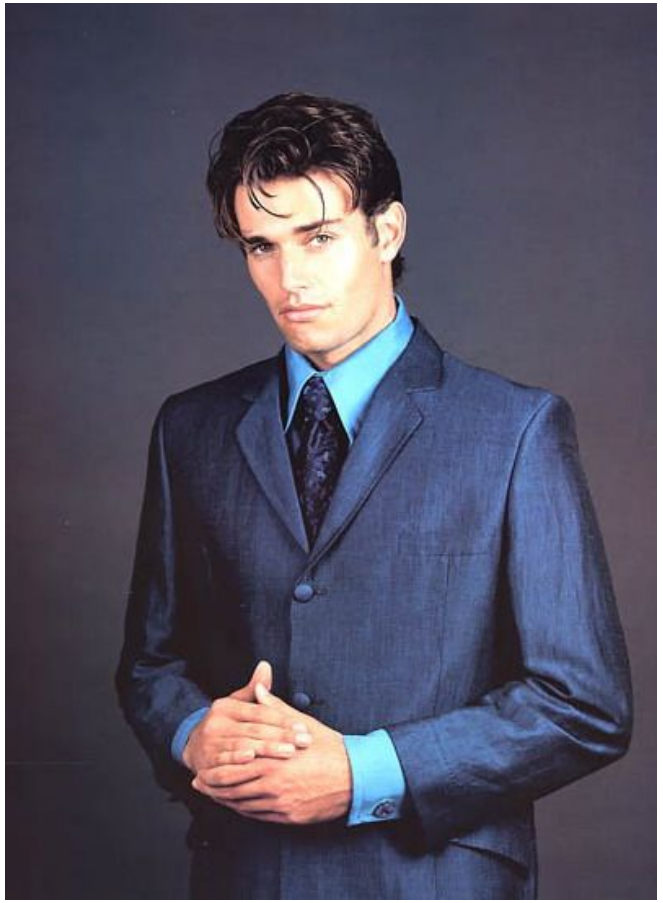
- с привлекательным внешним видом, хорошими манерами поведения, грамотной речью, адекватно реагирующий на те или иные проявления отношения к себе со стороны других, **обретёт достойное положение в коллективе.**

# Что такое поведение сотрудников?

- Поведение сотрудников - это модель действий членов организации, которая прямо или косвенно влияет на эффективность организации.

# Коллектив

- Коллектив - социальная организация, для которой характерна совместная социально-значимая деятельность
- Вместе с тем коллектив - это группа совместно работающих лиц, в которой люди взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый оказывает влияние на другое лицо, одновременно испытывая его влияние.



Быть членом какого-то коллектива позволяет человеку реализовать одну из своих объективных социальных потребностей - сопринадлежность к группе, коллективу. Человеку необходимо принадлежать к какой-либо группе, особенно при выполнении производственных задач. Получать поддержку оценку ему по квалификации лиц. Именно через коллективы происходит социализация личности, усвоение ею (или отрицание) коллективных норм, правил. Коллектив оказывает вполне определенное влияние на входящих в него людей, формируя их в соответствии с присущими ему законами функционирования и развития.

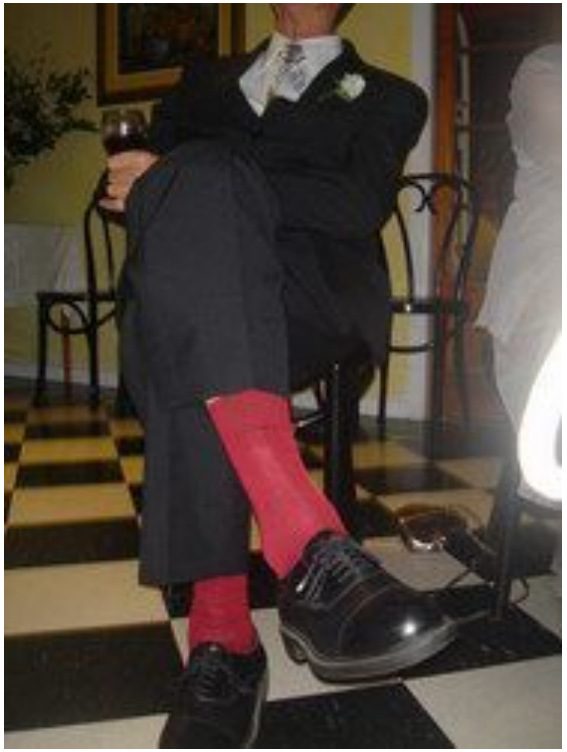
- Так, при формировании принципов успеха Т. Питере и Р. Уотерман рекомендуют не жалеть сил и средств на поддержание благоприятного климата в коллективе, обращают внимание на особую функцию руководителей подразделений по обеспечению адаптации новых работников в коллективе и по поддержанию даже в крупных организациях ощущения небольшого коллектива - одной семьи.

- Как личности, люди отличаются друг от друга разнообразием имеющихся у них потребностей и особым сочетанием этих потребностей.
- Маслоу А. Х. в 1954 г. создал иерархическую модель классификации человеческих потребностей:

- Потребности в самореализации:
- Потребности в уважении: признании, значение, компетентность
- Социальные потребности: потребность в принадлежности, присоединении, любви
- Потребности в безопасности: долговременное выживание и стабильность
- Физиологические потребности: голод, жажда, холод и др

- Как видно из схемы, и является ключевым моментом в концепции Маслоу, потребности никогда не бывают удовлетворены по принципу «всё или ничего». Потребности более высокого уровня могут мотивировать поведение лишь при условии удовлетворения потребностей более низких уровней.

Человек, выполняя работу, руководствуется в своей деятельности далеко не одним мотивом, а разнонаправленными мотивами или сложной цепочкой последовательно связанных мотивов. Рассмотрим основные мотивы, влияющие на поведение человека в трудовом коллективе:



# Самоуважение

- Самоуважение. Эта потребность может выражаться как в погоне за признанием со стороны окружающих в связи с хорошо выполненной работой, так и в желании быть независимым и свободным. Она может лежать в основе стремления к компетентности или к успеху в профессиональной деятельности, а также стремления добиться власти или престижного положения.

# Самореализация

- По мнению Маслоу, врожденное стремление к развитию, присущее каждому человеку, приводит к тому, что он старается применить и реализовать свои унаследованные потенциальные возможности. Речь идет об основополагающей мотивации, которая может проявиться полностью только у тех, кто достиг определенного уровня самоуважения.

# Потребность в одобрении

- Это одна из самых значительных потребностей, связанных с культурой. Кроу и Мэрлоу обнаружили, что люди, имеющие высокую степень потребности в одобрении, склонны более активно подчиняться общественным и групповым стандартам, учиться быстрее, когда соответствующее одобрение дается за правильное выполнение, чем когда такое одобрение отсутствует; испытывать трудности, действуя автономно, потому что боятся вызвать неодобрение начальства.

# Потребность в достижении.

- Почему кажется, что некоторые люди имеют сильное желание достигать чего-либо, в то время как другие удовлетворены посредственными результатами? Психологи утверждают, что потребность в достижении развивается в раннем возрасте. Дети, родители которых многого достигли в жизни, учатся сами упорно трудиться и стремятся к успеху. Родители, ориентированные на достижение, поощряют малейшие признаки устремленности детей к достижению.

# межличностные отношения

- Внутри любого коллектива существуют межличностные отношения, которые влияют на работу коллектива, выполнение им своих функций. Индивидуальности знакомятся друг с другом, вступают в общение, и постепенно в группе складываются межличностные отношения, которые строятся на восприятии и понимании людьми друг друга. Динамика развития внутригрупповых отношений сильно влияет на эмоциональный настрой группы, который выражается в психологическом климате.

# Социально - психологический климат

- - это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач, как собственных, так и коллег, организации в целом.

- В структуре социально - психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие. Именно ввиду этих факторов становится весьма глубокомысленным высказывание: "Для того, чтобы управлять людьми, надо знать на что надавить".

- Итак, люди, одного колллектива, познакомившись, вступили в общение, начали складываться межличностные отношения. Что же происходит дальше? Дальше, на основе общения формируется отношение группы к каждому ее члену, то есть каждый человек получает свой социометрический статус. Социометрия -это измерение отношений внутри группы по социальным критериям: с кем бы я хотел проводить время, у кого бы спросил совета, кто мне нравится и не нравится и так далее. Предложен этот метод американским психологом Джекобом Морено . Социометрический статус имеет определенные градации - от положительного , через нулевой, к отрицательному. В соответствии с ним группа дифференцируется внутри на несколько слоев: звезды - лидеры (самый высокий положительный статус), предпочитаемые, принимаемые (разного уровня положительный статус), пренебрегаемые и отвергаемые (отрицательный статус). Положение, занимаемое в группе по социометрическому статусу, человек чувствует по отношению к нему людей, и это сказывается на его настроении, поведении.

# Спасибо
# за внимание!