

Мотивация поведения личности в коллективе



Выполнил:
Тютюков В.

- С давних пор философы пытались выявить закономерности тех или иных форм поведения личности, определить, почему с одним человеком легко найти общий язык, а с другим нет никакой возможности, чем определяется логика поведения отдельного человека.
- Знание возможной реакции индивида (исходя из его темперамента) позволяет опираться на положительные черты темперамента и преодолевать отрицательные. Понятие «темперамент» происходит от латинского слова *temperamentum* - надлежащее соотношение частей, соразмерность.
- Наиболее известные виды темперамента (сангвиник, меланхолик, флегматик и холерик) введены еще Гиппократом в V в. до н.э. и их название сохранилось до сих пор, хотя содержание изменилось. Темперамент - совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельности, а также поведение и проявляющихся:
 - у холериков - бурными реакциями, открытостью, резкими сменами настроения, неустойчивостью и общей подвижностью, выраженной рациональностью;
 - у флегматиков - медлительностью, устойчивостью, замкнутостью, слабым внешним выражением эмоциональных состояний, логичностью суждений;
 - у меланхоликов- неустойчивостью, легкой ранимостью, необщительностью, склонностью глубоко и эмоционально переживать даже незначительные события;
 - у сангвиников- подвижностью, склонностью к смене впечатлений, отзывчивостью, общительностью.
- Перечисленные четыре типа темперамента являются относительно устойчивыми и мало подвержены изменениям под влиянием среды и воспитания. Вместе с тем они не характеризуют содержательную сторону личности, ее мотивацию, ценности, потребности.

Мотивация

- Мотивы – это внешние и внутренние факторы, предопределяющие поведение человека, а их система называется мотивацией.



- Так, на порывистость холерика нужно реагировать тактичностью и сдержанностью, инертности флегматика лучше противопоставить активность, эмоциональность, печаль меланхолика можно нейтрализовать оптимизмом.
- Таким образом, знание индивидуально-психологических особенностей работника помогает правильно выбрать форму поведения с ним.
- Психологические свойства личности, также связанные с природными данными, составляют еще одну важную ее характеристику - способности.
- Способности определяются динамикой приобретения индивидом знаний, умений и навыков и его возможностью выполнять определенный вид деятельности.
- Еще одним важным фактором, или компонентом личности, является система ее потребностей, мотивов, интересов, т.е. то, что определяет причины поведения личности, в том числе в коллективе, помогает объяснить принимаемые решения.
- Следовательно, этот компонент, т.е. систему мотивов личности, мы и рассмотрим подробнее в нашей работе.
- Цель работы: раскрыть содержание и понятие «психологических мотивов поведения в коллективе» и раскрыть пути совершенствования мотивации персонала в организации.
- Для достижения поставленной цели были выделены следующие задачи:
 - .Разобрать понятие «личность» и «коллектив»
 - .Изучить структуру и особенности процесса мотивации личности;
 - .Рассмотреть психологические мотивы, влияющие на поведение человека в коллективе;
 - .Выявить компоненты социально - психологического климата коллектива.

Мотивация-

- это система условий, мотивов поведения военнослужащего

Регулирующая
вектор
поведения

Обуславливающая
интенсивность
труда

Обеспечивающая
необходимый
уровень
знаний

целенаправленности

трудолюбия

компетентности

для достижения целей

личных

общеорганизационных

Проблема структуры личности

- Проблема структуры личности занимает важное место в психологии личности управлением персоналом. На этот счет существует несколько точек зрения. Не говоря об индивидуальных особенностях, можно установить типическую структуру личности. В некоторых работах (особенно педагогических) в структуре личности выделяют такие три компонента, как мотивационный, интеллектуальный и деятельностный.
- Первый компонент структуры личности характеризует направленность личности как избирательное отношение к действительности. Направленность включает различные свойства, систему взаимодействующих потребностей и интересов, идейных и практических установок. Доминирующие компоненты направленности определяют всю психическую деятельность личности. Так, доминирование познавательной потребности приводит к соответствующему волевому и эмоциональному настрою, что активизирует интеллектуальную деятельность.
- Второй компонент определяет возможности личности и включает ту систему способностей, которая обеспечивает успех деятельности. Способности взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. На характере соотношения способностей сказывается структура направленности.
- Третьим компонентом в структуре личности является характер, или стиль поведения человека в социальной среде. Характер, разумеется, не выражает личность в целом, однако представляет сложную систему ее свойств, направленности и воли, интеллектуальных и эмоциональных качеств. В системе характера можно выделить ведущие свойства. К ним относятся в первую очередь моральные (чуткость или черствость, ответственность по отношению к своим обязанностям, скромность). Во вторую очередь - волевые качества (решительность, настойчивость, мужество и самообладание), которые обеспечивают определенный стиль поведения и способы решения практических задач.
- Четвертым компонентом, надстраиваемым над остальными, будет система управления, которую обозначают понятием «я». «Я» - образование самосознания личности, оно осуществляет саморегуляцию: усиление или ослабление деятельности, самоконтроль и коррекцию действий и поступков, предвосхищение и планирование жизни и деятельности. Рассмотрим, как определяет личность и ее структуру К. К. Платонов.



- Личность - человек как общественное существо, субъект познания и активного преобразования мира. Человек как целостность и как индивидуум, т. е. как единичность, самостоятельно взятая из множественности, имеет только две подструктуры. Он может рассматриваться либо как организм, либо как личность. Индивид - это конкретный человек как единица общества.
-
- Сущность коллектива
- личность коллектив психологический климат
- Понятие «коллектив» занимает одно из центральных мест во многих разделах управления.
- Что понимается под коллективом и почему это понятие занимает столь значительное место в системе управления?
- 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.
- Коллективы могут быть небольшими (3-5 человек на уровне отдельного подразделения) и многотысячными: ЗИЛ, КАМАЗ. В любом случае коллектив выполняет определенные функции по отношению к отдельной личности.
- 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 и оценку равных (как минимум) 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.
- Другой функцией коллектива является создание для личности социальной среды ее существования.
- 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.
- Само понятие «коллектив» является обобщающим, так как в крупных коллективах можно найти множество различных групп (структур), создающихся по возрасту, профессиональным интересам и т.д.

- Для характеристики коллектива иногда выделяют признаки, его определяющие:
-) Единство целей всех членов коллектива, т.е. те ценностные ориентации, которые объединяют индивидов в коллектив. Если мы говорим о производственном коллективе организации, то цели задаются извне. Отсюда одна из задач управления состоит в правильной формулировке цели. Если же речь идет о неформальной структуре, то цель является образующим началом именно данного коллектива: совместное проведение досуга, выполнение каких-то работ, заданий.
-) Руководство- без органа управления нет коллектива, кто-то
- обязательно должен взять на себя руководящее начало, сплотить людей, распределить между ними задачи, иначе невозможно рационально организовать любую совместную деятельность.
-) Дисциплина, т.е. выполнение для данного коллектива принятых норм поведения. Как правило, это неписанные моральные нормы, свойственные только данной группе, данному коллективу.
- Дисциплина обеспечивает определенный распорядок деятельности коллектива по достижению поставленной цели, способствует торможению, блокировке тех тенденций, которые мешают реализации общей цели.
- Дисциплина вводит личность в определенный стереотип поведения, принятый в данном коллективе, создает условия для нормальной работы.

Структура и особенности процесса мотивации

- Прежде чем начать рассмотрение мотивационного поведения коллектива, необходимо конкретизировать такие явления как «мотив», «мотивация» и описать основные понятия этих явлений.
- Основная сложность в изучении мотивации и мотивов человека связана с тем, что нет единства взглядов на данную проблему, как в отечественной психологии (А.Н. Леонтьев, В.К. Виллюнас, В.Г. Асеев, М.Ш. Магомед-Эминов, Д.Н. Узнадзе, П.М. Якобсон, Е.П. Ильин), так и в зарубежной (Дж. Аткинсон, Г. Холл, А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.
- Общее определение, мотив - это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий. Термин "мотивация" представляет более широкое понятие, чем термин "мотив". Слово "мотивация" используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Мотивацию, таким образом, можно определить как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.
- Как видно из схемы №2, потребностный блок является основанием для формирования мотива. И это очень важно, так как потребность активизирует организм любого живого существа, стимулирует поведение, направленное на поиск того, что требуется. Она как бы ведет за собой организм, приводит в состояние повышенной возбудимости отдельные психические процессы и органы, поддерживает активность до тех пор, пока соответствующее состояние нужды не будет полностью удовлетворено. Количество и качество потребностей, которые имеют живые существа, зависит от уровня их организации, от образа и условий жизни, от места, занимаемого соответствующим организмом на эволюционной лестнице.
- Больше всего разнообразных потребностей у человека, у которого, кроме физических и органических потребностей, есть еще материальные, духовные, социальные. 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, схема №3.

● Схема №3

● Потребности в самореализации: реализация потенциала

● Потребности в уважении: признании, значении, 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. Однако опровергая свои более ранние взгляды, Маслоу признал, что благоприятные условия не гарантируют личностного развития автоматически, и что самоактуализация, счастье и спасение души невозможны без осмысленного призвания в мире и направленности на высшие ценности. Поэтому можно заключить, что весь процесс - формирование потребности, осознание и принятие данной потребности и возможности её удовлетворения, а также совершения конкретного поступка либо деятельности - имеет в своей сущности некое течение - динамику.

● Из чего следует - динамический процесс формирования мотива (как основания поступка) - это и есть мотивация. Мотивацию, таким образом, можно определить как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность. Личность выступает как ядро широко понимаемой мотивации.

● Представление о мотивации возникает при попытке объяснения, а не описания поведения. Это - поиск ответов на вопросы типа "почему?", "зачем?", "для какой цели?", "ради чего?", "какой смысл?...". Обнаружение и описание причин устойчивых изменений поведения и есть ответ на вопрос о мотивации содержащих его поступков.

● Сам процесс мотивации можно разделить на экстринсивный (обусловленный внешними условиями и обстоятельствами) и интринсивный (внутренний, связанный с личностными диспозициями: потребностями, установками, интересами, влечениями, желаниями), при которой действия и поступки совершаются «по доброй воле» человека - внутренний локус контроля.

● Когда говорят о внешних мотивах и мотивации, то имеют в виду либо обстоятельства (актуальные условия, оказывающие влияние на эффективность деятельности, действий), либо какие-то внешние факторы, влияющие на принятие решения и силу мотива (вознаграждение и прочее); в том числе имеют в виду и приписывание самим человеком этим факторам решающей роли в принятии решения и достижении результата, как это имеет место у полезависимых и с внешним локусом контроля. В этих случаях более логично говорить о внешне стимулируемой, или внешне организованной, мотивации, понимая при этом, что обстоятельства, условия, ситуация приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека, для удовлетворения потребности, желания. Поэтому внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться вовнутренние.

- Психологические факторы (образования), участвующие в конкретном мотивационном процессе и обуславливающие принятие человеком решения, называются мотиваторами (мотивационными детерминантами); они при объяснении основания действия и поступка становятся аргументами принятого решения.
- Можно выделить следующие группы мотиваторов:
- нравственный контроль (наличие нравственных принципов),
- предпочтения (интересы, склонности),
- внешняя ситуация,
- собственные возможности (знания, умения, качества),
- собственное состояние в данный момент,
- условия достижения цели (затраты усилий и времени),
- последствия своего действия, поступка.
- Можно сделать основные выводы: нельзя извне в процессе воспитания формировать мотивы, можно только способствовать этому процессу. Мотив - сложное психологическое образование, которое должен построить сам субъект. Этим материалом являются такие образования, как интересы и склонности, нравственные принципы, установки и самооценка, формирование которых является задачей педагогики. Следовательно, извне формируются не мотивы, а мотиваторы и вместе с ними - мотивационная сфера личности.
- Мотивационная сфера, как считает А.Н. Леонтьев, является ядром личности. Мотивы определяют деятельность, активность человека и направленность. Мотивы формируются под влиянием основной деятельности и отличаются множественностью и структурированностью. Структура мотивов состоит в том, что любая деятельность обеспечена не одним мотивом, а целой системой, одни из которых являются доминирующими, другие - подчиненными.

Психологические мотивы, влияющие на поведение человека в коллективе

- 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. 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 много достигли в жизни, учатся сами упорно трудиться и стремятся к успеху. Родители, ориентированные на достижение, поощряют малейшие признаки устремленности детей к достижению.

- Дэвид Маккелланд внес значительный вклад в изучение этой потребности. Он утверждал, что сила потребности в достижении зависит от трех факторов: ожидании успеха, ценности получаемых результатов (награды и поощрения), чувства личной ответственности за достижение. Частным случаем этой потребности является потребность в компетенции. Некоторые люди больше всего на свете ценят мастерство и компетентность. Став менеджерами, они и подчиненных оценивают по этим параметрам, ориентируясь на собственный уровень, полагая, что все должны стремиться к высокому качеству, добросовестности, отличному знанию своего дела. Им трудно ужиться с людьми, но еще сложнее управлять коллективом, состоящим из людей, которые, возможно, руководствуются совсем иными ценностями.
- Мотив достижений. Хотя потребность во власти была признана давно и обсуждается уже долгое время, исследовательские работы в этой области стали проводиться совсем недавно. С мотивом достижений все происходило наоборот. Хотя его изучение, в отличие от других, не имеет столь долгой истории, о нем известно больше, поскольку ему было посвящено множество исследований. Имеется ряд тестов, позволяющих измерить силу этого мотива. Так, эффективен тест Т. Элерса, позволяющий оценить силу мотивации к достижению цели и к успеху.
- Потребность в немедленной обратной связи. Стремление к умеренному риску у людей с высокой потребностью в достижениях тесно связано и желание немедленно получить обратную связь. Люди, ориентированные на достижения, стремятся к такой работе, как работа продавцом, когда их работа оценивается часто и по конкретным критериям.
- Потребность в удовлетворении от завершения работы. Люди с высокой потребностью в достижениях считают, что выполнение задачи само по себе несет удовлетворение. Они не ждут наград, не мечтают обязательно получить соответствующее материальное вознаграждение. Хорошим примером этой характеристики является стремление к деньгам, но не по обычным причинам, таким как желание иметь деньги сами по себе или для приобретения материальных благ. Люди с высокой потребностью в достижении рассматривают деньги скорее как форму обратной связи или как оценку их работы. Если у них есть выбор между простой работой с хорошей оплатой и более трудной с низкой оплатой, они обычно при прочих равных условиях выбирают последнее. Надо отметить, что большая часть аспектов этого мотива до сих пор не ясна и плохо изучена.
- Потребность в поглощении поставленной задачей. Если люди с высокой потребностью в достижениях ставят задачу, они стремятся полностью посвятить себя ее реализации. Они не могут остановиться или сделать работу наполовину и не чувствуют себя удовлетворенными, пока не приложат максимум усилий. Хорошим примером часто являются спортсмены. Они «люди наоборот» - чувствуют себя комфортно только под большой нагрузкой. Такая преданность своему делу часто отражается на внешних проявлениях их личности, что зачастую негативно сказывается на тех, кто имеет с ними дело. Люди с высокой потребностью в достижениях часто воспринимаются другими как недружелюбные или как «одинокое волки». Они могут быть очень спокойными и редко хвастаются своими достижениями. Но они далеко не всегда сохраняют хорошие отношения с другими людьми. Обычно из таких людей получаются прекрасные продавцы, но очень редко - хорошие менеджеры по продажам.

- Мотив принадлежности играет очень важную роль в поведении человека. Некоторые ученые-бихевиористы считают его врожденной потребностью, ссылаясь на эффект Маугли, но и Хоторнский эксперимент показал значимость мотива принадлежности в поведении членов организации.
- Мотив безопасности. Безопасность является производным фактором от риска, но можно, а иногда и удобно рассматривать его отдельно. Безопасность - сильное воздействие на поведение людей. И хотя простому мотиву безопасности уделялось много внимания, роль сложного, подсознательного мотива безопасности все еще требует более глубокого осмысления. Силу мотива безопасности позволяет оценить тест RSK Шуберта.
- Мотив привязанности. Любовь, привязанность представляют собой очень сложную форму общего мотива. Сложность частично связана с тем, что во многих случаях любовь имеет сходство с первичными мотивами, хотя в других она больше похожа на вторичные мотивы. В частности, мотив привязанности, с одной стороны, тесно ассоциируется с первичным сексуальным мотивом, а с другой - со вторичным мотивом принадлежности. По этой причине привязанность иногда относят ко всем трем категориям мотивов, а некоторые психологи вообще не признают ее как отдельный мотив.

- Пассионарность и креативность. Природа активности человека глубоко и всесторонне исследована Л.Н. Гумилевым.
- Стремление человека к новому, к изменению привычного, традиционного, «нарушению инерции» Л.Н. Гумилев предложил назвать пассионарностью (от лат. passio - страсть). Проявление творческой, деловой, общественной активности вызывают соответствующие эмоциональные состояния: увлеченность, энтузиазм, восторженность и т. п. С пассионарностью связаны такие черты характера человека, как смелость, воля, настойчивость, целеустремленность.
- Л.Н. Гумилев подчеркивал, что пассионарность как особое энергетическое состояние человека относится не только к отдельным выдающимся личностям (политикам, ученым, художникам, полководцам и т. д.), но и к большим коллективам - этническим и социальным группам, населению страны. В пассионарном состоянии массы людей оказываются особенно восприимчивыми как к благородным, так и к низменным целям.

Компоненты социально-психологического климата коллектива

- В результате действия внешних и внутренних факторов коллектив может перейти в стадию стабилизации (совершенствования) или распада.
- 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".

- Для того, чтобы дать оценку группе, спрогнозировать ее развитие, обязательно надо рассмотреть и проанализировать динамику развития социальной группы с психологических позиций. Статусно-ролевые отношения отражают систему взаимосвязей, которая складывается в группе. Каждый человек занимает определенное социальное положение в своей группе: по вертикали - уководство и подчинение (начальник и подчиненный), по горизонтали - сотрудничество (сотрудник). Это отражается на статусе каждого члена группы.
- Статус же человека раскрывается в целом наборе ролей, которые он играет в данной группе. Роль - это социально - психологический феномен, связанный с выполнением, вхождением личности в ту или иную деятельность в соответствии со своими психологическими возможностями. Она является связующим звеном между социальными явлениями и психологическими особенностями человека.
- Мы часто не можем понять, откуда исходят отрицательные эмоции, конфликтные ситуации в группе. Оказывается, их источники можно найти, если рассмотреть схему ролевого поведения человека, предложенную американским психологом Олпортом. Все начинается с необходимости выполнения социальной роли. Например, человека хотят назначить на должность руководителя. Первое, что при этом нужно сделать, - определить, насколько он отвечает представлению об идеале руководителя, ролевому ожиданию. Критерии ожидания могут быть разными в разных группах: одни ждут демократического или даже либерального руководителя (особенно в творческих и научных группах), другие - более строгого и авторитарного (в производственных группах). Далее роль передается человеку и очень важным становится фактор его личности и индивидуальности. Человек должен как бы понять, чего от него хотят и какие требования к нему предъявляют. Без понимания своей роли и основных функций очень трудно справиться со своей ролью. Часто на это не обращают внимания, а при возникновении конфликта оказывается, что человек даже не понял, чего от него ждут. Некоторые люди сознательно принимают на себя ту или иную роль, заранее понимая, что они не будут делать того, чего от них ждут, но надеются, что "авось пронесет".
- После того, как человек понял роль, он должен ее принять или отклонить, как не соответствующую его индивидуально - психологическим особенностям.
- Принятие роли сопровождается процессом обучения новым функциям, выработки определенных позиций, стиля поведения и общения. Понимание и принятие новой роли очень сложное дело, требующее напряжения умственных и нравственных сил, внутренней перестройки, осознания своего нового положения. В этот момент человеку важно знание о себе, знание своего психологического портрета, умение использовать свои плюсы и нейтрализовать минусы.
- Следующий этап в системе ролевого поведения - исполнение роли - имеет две стороны: поведение человека, исполняющего роль, и оценка окружающих. Последняя производится как самим человеком, в виде самооценки, так и другими людьми, занимающими разное статусное положение по отношению к оцениваемому, как говорят: сверху (начальником), сбоку (сотрудниками) и снизу (подчиненными). Часто бывает, что самооценка и оценка другими людьми очень расходятся, потому рекомендуется иметь все время как бы обратную связь, то есть интересоваться, особенно руководителю, что о нем думают "сверху, сбоку и снизу", и в соответствии с этим корректировать свое поведение.
- Когда говоришь о социально - психологической структуре коллектива нельзя не упомянуть о половозрастном составе. Для руководителя понимание особенностей этой составляющей очень важно с психологической точки зрения, ибо каждый возрастной период имеет свои психологические особенности, которые нельзя не учитывать руководителю. Кроме того, при формировании группы должны рассматриваться перспективы ее развития по возрастному составу и периоду профессиональной деятельности (начало или завершение) и зрелости.
- Особенности мужской и женской психологии также накладывают отпечаток на характер внутригрупповых взаимоотношений. Женские коллективы более эмоциональны, ситуативны, в них чаще возникают ролевые конфликты. Мужские группы более жестки, иногда даже жестоки, рациональны, но не ригидны, то есть инертны, прагматичны, имеют тенденцию к деловым и престижным конфликтам. Поэтому сочетание мужчин и женщин в группе является благоприятным фактором для развития группы и хорошего психологического климата.

- Итак, люди, одного коллектива, 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 Джейкобом 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.
- Эмоциональное отношение группы проявляется в том, что одних очень любят (лю бимчики), других не любят (нелюбимые), а третьих просто не замечают (незамечаемые). Положение последних самое неприятное, они глубоко переживают трудную ситуацию в группе. Любимчики же (звезды - лидеры) иногда относятся к группе совсем не так положительно, как группа к ним, это проявляется в показателе эмоциональной экспансивности, который измеряет отношение человека к группе. Обычно любят в группе: универсалов - людей веселых, общительных, знающих, практиков, умеющих все делать своими руками. А не любят: теоретиков, зануд , нытиков, зазнаек.
- Когда в группе сложилась определенная система межличностных отношений, формируются малые психологические группы (по терминологии теории человеческих отношений - неформальные группы). Они имеют свои особенности:
- небольшое число людей - от 3 до 10, что определяется возможностью личных контактов, непосредственных связей лицом к лицу;
- складываются на основе чувства симпатии, единства интересов и увлечений, общих черт характера и поведения;
- имеют своих лидеров;
- в них возникают свои ритуалы, традиции, правила, обязанности и санкции.
- Сила малых психологических групп в том, что их очень трудно юридически и организационно уловить, в них имеются неписанные правила, обязательные для всех членов группы. Эти группы могут как помогать официальному руководству коллектива, так и вставать к нему в оппозицию, оказывать постоянное сопротивление.
- Социально - психологическая структура коллектива завершается выдвижением лидеров в малых группах и в целом коллективе. Лидерство - это естественный социально - психологический процесс в коллективе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы.

- В данной работе мы изучили психологические мотивы поведения личности в коллективе. Здесь были разобраны понятия «личность» и «коллектив», рассмотрены структура и особенности процесса мотивации личности, психологические мотивы, влияющие на поведение человека в коллективе, компоненты социально - психологического климата коллектива.
- Опыт развития бизнеса, показал, что эффективность системы человеческих взаимоотношений в процессе труда является мощным резервом повышения производительности и увеличения общей эффективности производства и сбыта. Большинство предприятий находится в частной собственности, в результате чего происходит трансформация производственных отношений работодателя и наемного работника. Отсюда первоочередную важность для эффективного управления персоналом приобретает внедрение оптимальной системы внутрифирменных отношений, а также нематериального стимулирования труда, которое во многих ситуациях может быть действеннее, чем материальное. Следовательно, основной проблемой современного управления персоналом является формирование эффективной системы нематериального стимулирования труда и основ психологического гуманного управления работниками. Исходя из современных проблем практике управления персоналом в России, следует выделить следующие: кризис мотивации; негативная трансформация представления руководителей о современной трудовой деятельности и возникновение «имитационной деятельности»; отсутствие знаний у руководителей о психологии управления персоналом, о мотивах поведения каждого, отдельно взятого, работника в трудовом коллективе; необходимость развития у современных работников, прежде всего, у руководителей, новых групп способностей; применение положительной мотивации работников и поддержание позитивного микроклимата в коллективе

Литература:

- Семенова И. И История менеджмента: учебное пособие для вузов - М.: Юнти- Дана, 2000. - 222с.
- Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента/Пер. с англ. - М.: Дело, 2000 - 704 с.
- Менеджмент/Под ред. Максимцова М.М., Игнатъевой А.В. - М., 1998.
- Белоусов В.М История развития концепций менеджмента - М.: Знание, 2001.
- Лебедев В.И. Психология и управление / В. И. Лебедев. - Агропромиздат, 1990. - .
- Ю. Н. Аксененко, В.Н. Каспарян, С.И. Самыгин, И.О. Сухнов «Социология и психология управления». Серия «Учебники и учебные пособия» Ростов -на-Дону, «Феникс», 2001.
- Каренов Р.С. Теория и практика менеджмента. Гылым, Алматы, 1999.
- Ладанов Н.Д. Практический менеджмент. М.: 1995.
- Мартынов Е.Д. Профессионализм в управлении. М.: 1991.
- Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: 2000.
- Волкоганова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. – М.: ИД «Форум» ИНФА – М., 2008.
- Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИНФА – М., 2008.
- Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384с.
- Розанова В. А. Психология управления. Учебное пособие —М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез". - 1999. - 352 с.

A close-up photograph of a bouquet of hydrangea flowers. The flowers are in various shades of blue, purple, and white, with some green leaves visible. The text "Спасибо за внимание!" is overlaid in the center in a bold, red, serif font.

Спасибо за внимание!