

Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала (в рамках системного подхода)

Роль и место личности в трудовой деятельности

В психологии является доказанным и приобрело силу аксиомы утверждение, что психика человека проявляется и формируется в деятельности. Труд является процессом реализации человеческих ресурсов в области психологических, физиологических, профессиональных и других функциональных возможностей человека, величина которых неодинакова у разных людей и меняется в зависимости от возраста, профессиональной подготовленности, состояния здоровья и т.д. Трудовая деятельность (ее содержание, условия, цели) способствует развитию личности человека, должна приносить ему радость и удовлетворение достигнутыми результатами.

Современный человек живет в окружении таких предметов, ни один из которых не является чистым творением природы. Ко всем этим предметам, особенно на работе и в быту, оказались в той или иной степени приложенными руки и разум человека, их можно считать материальным воплощением человеческих способностей. Усвоение способов обращения с такими предметами, включение их в деятельность выступает как собственное развитие человека.

Одной из задач психологического знания относительно деятельности является выяснение побудительных причин, по которым она осуществляется, и мотивов поведения. Мотив (в различных концепциях) связан с деятельностью как сложной системой. Это – недоступный непосредственному познанию гипотетический конструкт, с помощью которого, согласно Х. Хекхаузену, объясняется, как возникает поведение, как оно энергетически обеспечивается, поддерживается, направляется, прекращается, и какого рода субъективные реакции происходят при этом в

организме.

Существует распространенное мнение, что термином «мотивация» обозначают различные по длительности и силе проявления, которые актуализируются под наблюдением особенностей ситуации, внешних условий, побуждая человека действовать в определенном направлении. Типичными особенностями ситуации, мотивирующей деятельность, являются интенсивность, необычность и новизна стимуляции. Термином *мотив* обозначают побуждения, объясняющие индивидуально-психологические различия между людьми в протекании деятельности в идентичных условиях. Путь к эффективной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления поведением. Для этого нужно знать, как возникают, или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Мотив как внутреннее побуждение к деятельности является центральным понятием в теории деятельности; цель – как то, что в итоге должен получить человек. Система «мотив – цель» выступает системообразующим фактором деятельности.

Мотивация представлена в совокупности внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы, формы и степень активности деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. По мнению В.И. Ковалева, 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 людей 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 во внутренние.

Для того чтобы оценивать, измерять трудовую мотивацию, нужно располагать более надежными критериями. Можно выделить три *основных индикатора трудовой мотивации* персонала.

1. *Удовлетворенность своим трудом.*

Отношение одного работника или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. Сюда относится: содержание труда, достижения в работе, признание со стороны окружающих, возможность квалификационного роста, условия труда, заработная плата, линия поведения администрации, взаимоотношения между работниками.

2. *Заинтересованность в конечных результатах своего труда.*

Проявление интереса со стороны персонала к результату, который удовлетворит, не удовлетворит, частично удовлетворит или частично не удовлетворит определенные производственные (организационные) задачи. Сюда же относится и уровень удовлетворенности персонала результатами проделанной работой в отношении себя (повышение/ понижение самооценки, желание браться за новое дело и т. д.).

3. *Приверженность своей организации.*

Приверженность организации не может рассматриваться только как своего рода привязанность к месту работы, когда человек долгие годы работает на одном месте. Это в первую очередь готовность человека принять цели организации и следовать им в своей работе, это настрой на самоотдачу в труде и лояльное отношение к своей компании.

От того, насколько эти составляющие трудовой мотивации выражены у данного работника, зависит его отношение к профессиональному труду и его стиль рабочего поведения.

Поведение человека в организации или компании всегда социально обусловлено. Разные люди или группы людей могут специализироваться в соответствии с возложенной на них ролью, поставленной целью или задачей либо отличать себя от других членов организации в соответствии со своим рангом или статусом в иерархии. В пределах одной и той же организации сотрудники могут ставить перед собой различные цели, но практически все они должны коллективно трудиться ради достижения общей стратегической цели компании, определяемой ее миссией и ресурсными возможностями. Основным связующим элементом, позволяющим эффективно объединить социально разнородный персонал компании на достижение общей цели, выступает организационная культура фирмы.

В настоящее время, наиболее удачным с позиции системного подхода является определение организационной культуры как социально-духовного поля компании, формирующегося под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, взаимодействие людей в котором происходит на основе общей философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и норм поведения персонала. Это взаимодействие обуславливает своеобразие организации и позволяет ей продвигаться к успеху. Такой подход к организационной культуре позволяет определять, анализировать и понимать организационную культуру как феномен многогранный, динамичный, многоаспектный и многоуровневый.