

УДК 331.446

***О СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИЙ***

Чекалдин А.М.

к.э.н., доцент,

Вятская государственная сельскохозяйственная академия,

Киров, Россия

Аннотация

В статье проводится исследование факторов, оказывающих влияние на ролевое поведение работника организации. Показаны условия личностного роста человека, сделан вывод об актуальности социально-психологических аспектов деятельности.

Ключевые слова: реальное «я», «я»-образ, имидж, социальный стереотип, побуждение к действию, ролевое поведение, самоутверждение личности.

***ABOUT SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE ACTIVITIES OF OR-
GANIZATIONS***

Chekaldin A.M.

PhD, Associate Professor

Vyatka State Agricultural Academy

Kirov, Russia

Annotation

The article investigates the factors that influence the role behavior of the employee of the organization. The conditions of a person's personal growth are shown, a conclusion is made about the relevance of the socio-psychological aspects of activity.

Keywords: real «I», «I»-shape, image, social stereotype, motivation for action, role behavior, self-assertion of personality.

Любой трудовой коллектив представляет собой группу людей, через которых достигаются цели деятельности организации. Причём каждый работник является личностью, имеет свои потребности и интересы. Это, с одной стороны, расширяет возможности предприятия, и в то же время усложняет процесс управления, поскольку требует индивидуального подхода к каждому сотруднику со стороны организационного окружения.

Существует ряд факторов, влияющих на поведение работника организации. Каждый из нас, осознавая себя индивидуальностью, становясь личностью, выделяет самого себя из социальной среды, из сообщества других людей. В повседневной действительности наше «Я» проявляется в трёх формах: реальное «Я», «Я»-образ, имидж [4].

Реальное «Я» отражает то, кем на самом деле является данный человек, какие психологические свойства, мысли, чувства ему присущи. Однако если особенности человека не соответствуют ожиданиям окружающих, он может не проявлять их в общении, во взаимодействии. В этом случае внешне демонстрируемый образ человека («Я»-образ) не совпадает с его реальным «Я». «Я»-образ отражает то, как человек хочет выглядеть перед другими людьми, как он старается преподнести себя им. Внешний образ человека воспринимается другими людьми, на основе чего формируется их отношение к нему. Так складывается имидж.

Имидж отражает то, какое впечатление действительно производит человек на окружающих. Первое впечатление, которое бывает особенно важным в кратковременных деловых отношениях, мы получаем по внешнему виду собеседника (смотрим на то, как он одет, обращаем внимание на его речь, манеру держаться; определённую информацию о человеке дают осанка, походка, жесты, выражение лица, взгляд и т.д.). Целостный же образ делового партнёра формируется на основе его поведения.

Благоприятный имидж способствует успеху в деятельности. Поэтому создание привлекательного для окружающих образа человека является важной задачей. Имиджмейкеры называют несколько составляющих имиджа: личное

обаяние человека; ряд личностных характеристик (коммуникабельность, эмпатия, красноречие); техника самопрезентации [6].

Любое состояние нашего «Я» предполагает наличие следующих психических процессов:

- интеллект, позволяющий мыслить, рационально познавать мир и определяющий сознательное поведение человека;

- чувства (радость, грусть, гнев, восторг, волнение, удивление и пр.), с помощью которых мы даём эмоциональную оценку ситуации, демонстрируем степень удовлетворения своих потребностей;

- воля, усилием которой мы заставляем себя и других людей выполнять определённые действия, в том числе по необходимости, вопреки своим желаниям.

Намерения человека преломляются через призму социальных стереотипов и реализуются в ролевом поведении. Различают следующие виды стереотипов: идеологические, националистические, религиозные, профессиональные, возрастные и т.д. Стереотипы формируются под влиянием социальной среды, которая имеет два уровня: микро-уровень (группы) и макро-уровень (общество). Ближайшее социальное окружение образуют семья, учебная или рабочая группа, трудовой коллектив, друзья и знакомые, соседи, воспитатели, преподаватели и т.д. Каждая такая группа влияет на то, какие социальные стереотипы будут усвоены человеком.

Как известно, жизнедеятельность возможна при условии сотрудничества с другими людьми, объединения усилий. Это, в свою очередь, требует от человека принятия правил поведения, общих для всех участников данной группы. И чем сильнее мы ценим свою принадлежность к той или иной группе, тем в большей мере наше поведение соответствует групповым нормам, ценностям и совпадает с ними.

Социальные стереотипы очень стойки; часто они передаются из поколения в поколение. Однако стереотипы стираются, если люди разных групп начинают тесно контактировать, узнавать больше друг о друге, добиваться общих

целей. Это позволяет избавиться от догматичных стереотипов, различных предрассудков и предрассудков [1].

Поведению всегда предшествует возникновение побуждения к действию. Побуждение – это направленность сознания человека на определённую активность, его готовность к поведению. Это осознание нами необходимости предпринимать усилия, совершать действия, которое формируется под влиянием наличия неудовлетворённой потребности или нереализованного интереса. Когда человек нацелен на результат и уверен в том, что именно в этом направлении нужно что-то делать, тогда и говорят о возникновении побуждения.

Ролевым называют поведение, заданное той или иной социальной или служебной ролью. Роловое поведение предопределяется следующими обстоятельствами:

1. Наследственность и физиологические особенности человека (например, возраст). Ими передаются внешние и некоторые поведенческие черты. Это то, что мы, как правило, не в силах изменить и принимаем как данное.

2. Социальная среда, в которой человек живёт, работает. Имеется в виду культура, в которой мы формируемся; семья, в которой воспитываемся; образование, которое получаем. Принадлежность к группам также накладывает отпечаток на внутренний мир человека.

3. Индивидуальные и личностные характеристики. Как известно, человек не является продуктом исключительно наследственности и окружения; личность оказывает влияние на своё собственное формирование и развитие. Каждый из нас играет активную роль в становлении самого себя; поэтому важно не только образование, воспитание, но и о самообразование, самовоспитание.

4. Жизненный опыт человека. Накапливая опыт, мы становимся искуснее, проницательнее, мудрее. Опытный человек отличается тонким восприятием, взвешенными оценками, устоявшимися взглядами. С опытом развиваются способности, возрастают потребности, меняются интересы, более адекватными становятся поступки.

5. Особенности конкретной ситуации. Любой из нас всегда имеет что-то общее с остальными и в то же время в чём-то не похож на других. Пожалуй, нет двух человек, у которых было бы абсолютно одинаковое сочетание характеристик. Их число бесконечно; поэтому вероятность того, что два человека будут совершенно одинаково вести себя в одной и той же ситуации, практически равна нулю. С другой стороны, поведение одного и того же человека меняется в зависимости от ситуации. В одних случаях мы поступаем честно или демонстрируем уверенность, в других – можем сказать неправду (например, из гуманных соображений) или проявить робость. Оптимальным будет тот способ поведения, который соответствует ситуации, то есть обстоятельствам, сложившимся в определённый момент времени [5].

Таким образом, поведение человека, в том числе служебное поведение, является следствием сложного сочетания факторов и определяется множеством условий. Взаимодействие между людьми происходит с использованием трёх основных ролей:

1. Роль родителя. Она используется при выполнении функций начальника, педагога, врача и т.д. Состояние родителя проявляется двояко: как критическое (когда человек обвиняет другого, преследует) и как заботливое (когда он опекает, оберегает).

2. Роль взрослого. Её обычно стремятся играть при общении с коллегами. Она предусматривает спокойный тон в разговоре, выдержку, солидность, ответственность за свои поступки, равноправие в общении.

3. Роль ребёнка. С этой позиции человек смотрит на окружающих снизу вверх; часто оправдывается, извиняется, заискивает, с готовностью подчиняется; испытывает радость от того, что его любят, но одновременно у него присутствует чувство неуверенности, незащитности. Эта роль является основной в детстве, однако она встречается и в более зрелом возрасте: с позиции ребёнка принято играть, например, роль подчинённого или молодого специалиста. Состояние ребёнка, также как и родителя, может быть различным: послушным, приспособляющимся или бунтарским [2].

Данные роли могут неоднократно сменять друг друга в течение дня. Или же одно из состояний может в целом преобладать в поведении человека. В деловых отношениях оптимальным является поведение с позиции «взрослого». Это повышает эффективность взаимодействия деловых партнёров.

Через ролевое поведение человек самоутверждается. Потребность в самовыражении (самоактуализации), в том, чтобы реализовать свои потенциальные возможности, совершенствоваться, расти как личность является высшей психологической потребностью.

Абрахам Маслоу рассматривал процесс становления и развития личности как работу, которая требует больших творческих усилий. Условиями личностного роста он называл следующие положения: принятие ответственности за свои поступки и действия; способность быть непосредственным, естественным; расширение границ своего опыта, открытость происходящим изменениям; стремление к независимости, формирование собственной точки зрения на окружающий мир; развитие демократичности, чувства сопричастности, единения с другими людьми [3].

В совокупности это позволяет больше узнавать о своих способностях, возможностях и обеспечивает личностный рост и зрелость человека.

Библиографический список:

1. Вахлакова М.Н. Социально-психологические методы и способы управления кадрами / М.Н. Вахлакова // Запад-Россия-Восток. – 2017. – №11. – С. 172-175.
2. Герасимова И.А. Проблема личностного развития и мотивации в контексте социально-психологических методов управления / И.А. Герасимова, С.И. Копылов // Сервис Plus. – 2013. – №3. – С. 34-39.
3. Заленская Е.Б. Ролевое поведение и адаптация личности в организации / Е.Б. Заленская, Л.В. Полежаева // Современные проблемы экономического и социального развития. – 2011. – №7. – С. 33-35.
4. Чегринцова С.В. Социально-психологические методы управления и особенности их применения в организации / С.В. Чегринцова // Вестник Тверского

государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2013. – №20. – С. 158-166.

5. Чекалдин А.М. Причины организационных конфликтов и способы их устранения / А.М. Чекалдин // Вестник НГИЭИ: ежемесячный научный журнал. Экономические науки. – 2015. – №9 (52). – С. 73-77.

6. Чекалдин А.М. Экспертная оценка характеристик личности менеджера / А.М. Чекалдин // Инновационное развитие. – 2018. – №1 (18). – С. 50-51.