

Внутренние (субъективные) факторы поведения личности в организации



**ВЫПОЛНИЛИ СТУДЕНТКИ 2-ГО КУРСА РУСАКОВА
КСЕНИЯ И
КУРЧИНА МАРГАРИТА**

Введение



- В числе **внешних факторов** влияющих на поведение работника организации можно выделить:
- **личный круг общения**, включающий эмоциональные связи,
- **и служебный**, определяемый должностными обязанностями.



- На практике выделяют:
- \approx **круг ближайшего общения**, куда входят не более пяти человек, с которыми можно обсуждать любые проблемы, не боясь утечки информации;
- \approx **круг периодического общения**, где рассматриваются только официальные вопросы, регулярно возникающие в процессе функционирования организации;
- \approx **круг эпизодического общения**, охватывающий в потенциале всех сотрудников и личных знакомых.



- В каждом конкретном круге общения складывается своя **микроэтика**, во многом определяющая взаимодействие в рамках управленческой деятельности;

Роли



- Роли, выполняемые человеком, различаются
 - направленностью,
 - степенью определенности,
 - формализации,
 - эмоциональности.
- Роль диктует правила поведения, делает предсказуемыми поступки людей.

На ролевое поведение влияют:



- **1. характер индивида**, истолкование им своей роли, ее приемлемость, соответствие возможностям и желаниям;
- **2. статус** — оценка окружающими личности данного субъекта и исполняемой им роли, определяющая его реальное и ожидаемое место в системе социальных связей,
- **3. ранг индивида**, который бывает **формальным и неформальным**

Ранг индивида



- **Формальный ранг** определяется должностью его обладателя, привилегиями, заработком.
- **Не формальный** определяется личностными свойствами, позволяющими влиять на окружающих:
 - полом,
 - возрастом,
 - знаниями,
 - опытом,
 - культурой,
 - связями,
 - нравственными качествами.

Четыре типа поведения человека в организации.



- **Первый тип** поведения (преданный и дисциплинированный член организации)
- **Второй тип** поведения («приспособленец»)
- **Третий тип** поведения («оригинал»)
- **Четвертый тип** поведения («бунтарь»)

преданный и дисциплинированный член организации



- характеризуется тем, что человек **полностью** принимает ценности и нормы поведения, старается вести себя таким образом, чтобы своими действиями никак не входить в противоречие с интересами организации.
- Для этих людей руководство и подчинение представляют собой осознанную необходимость, в том числе вытекающую из чувства долга.

«приспособленец»



- характеризуется тем, что человек не приемлет ценностей организации, однако старается вести себя, следуя нормам и формам поведения, принятым в организации.
- Для этих людей руководство или подчинение внутренне желательны, приносят определенное удовлетворение.

«оригинал»



- характеризуется тем, что человек **приемлет ценности организации, но не приемлет существующие в ней нормы поведения.** В данном случае у него может быть много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством. В том случае, когда организация может отказаться от устоявшихся норм поведения по отношению к таким ее членам и обеспечить им свободу выбора форм поведения, они могут найти свое место в организации, успешно приспособиться к организационному окружению.

«бунтарь»



- характеризуется тем, что человек не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации, все время входит в противоречие с организационным окружением и создает конфликтные ситуации.
- В этих условиях выполнение функций руководства или подчинение воспринимается как насилие над личностью, посягательство на свободу, вызывает внутренний протест, а порой и озлобление. Было бы неверным считать, что такой тип поведения абсолютно неприемлем в организации и люди, ведущие себя таким образом, ей не нужны. Однако в большинстве случаев «бунтари» порождают множество проблем, существенно усложняющих жизнь организации и даже наносящих ей большой ущерб.