

УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

Личность в организации: психологические характеристики

Каплина Юлия Евгеньевна
ассистент кафедры экономики и стратегического менеджмента
факультета технологического менеджмента и инноваций

21 сентября 2017



Цель и задачи темы

- Раскрыть содержание понятий: человек, индивид, личность, индивидуальность.
- Понять важность учета личностных качеств сотрудника.
- Охарактеризовать психологические качества личности, влияющие на поведение сотрудника в организации.
- Узнать трудности измерения психологических характеристик

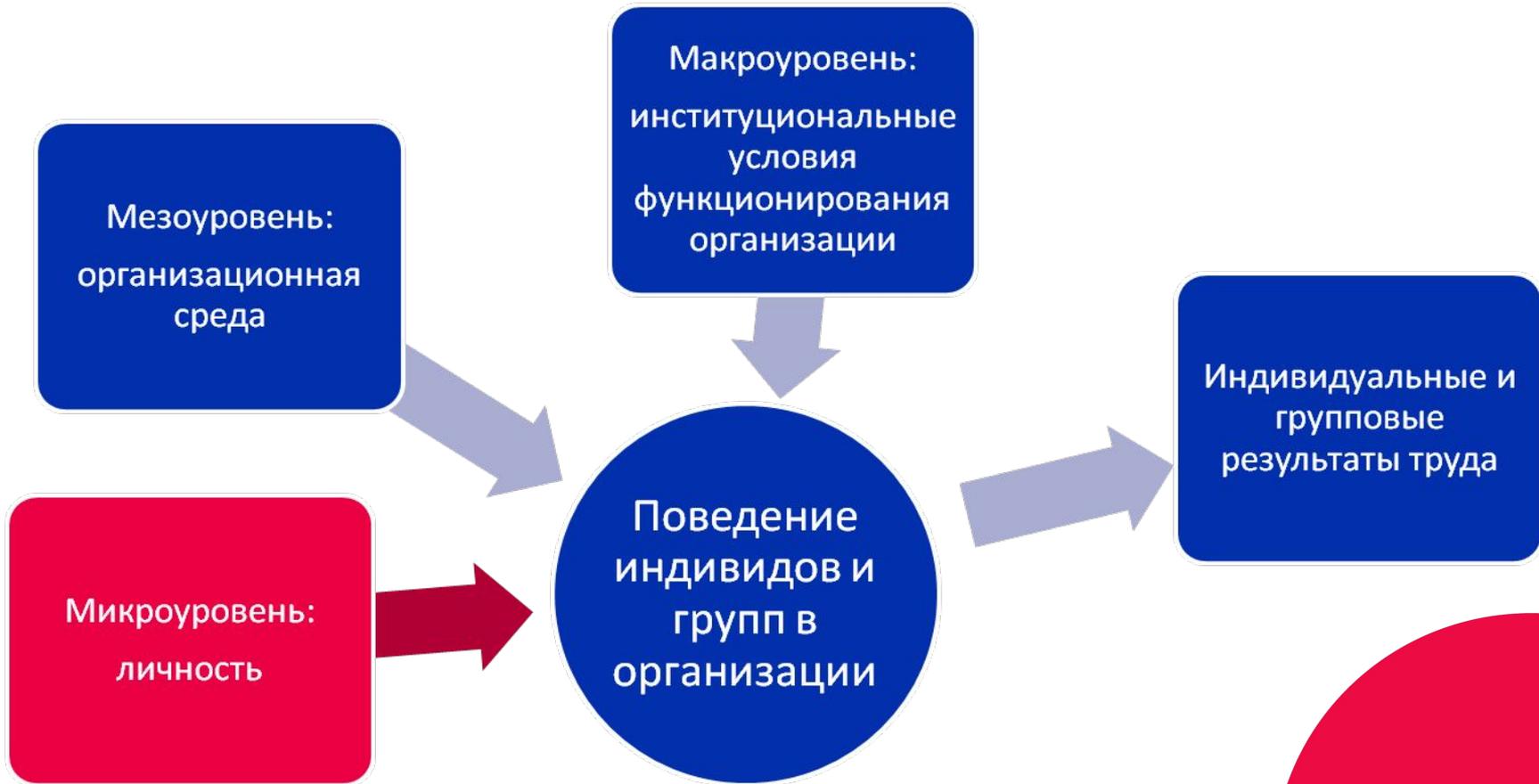


Содержание

- Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Важность учета личностных качеств сотрудника. Типы личности. Личность типа А и Б. Источник (локус) контроля. Зрелость. Самоэффективность. Реактивность /проактивность. «Макиавеллизм». Комформность. Креативность и инновационность
- Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.
- Трудности измерения психологических характеристик

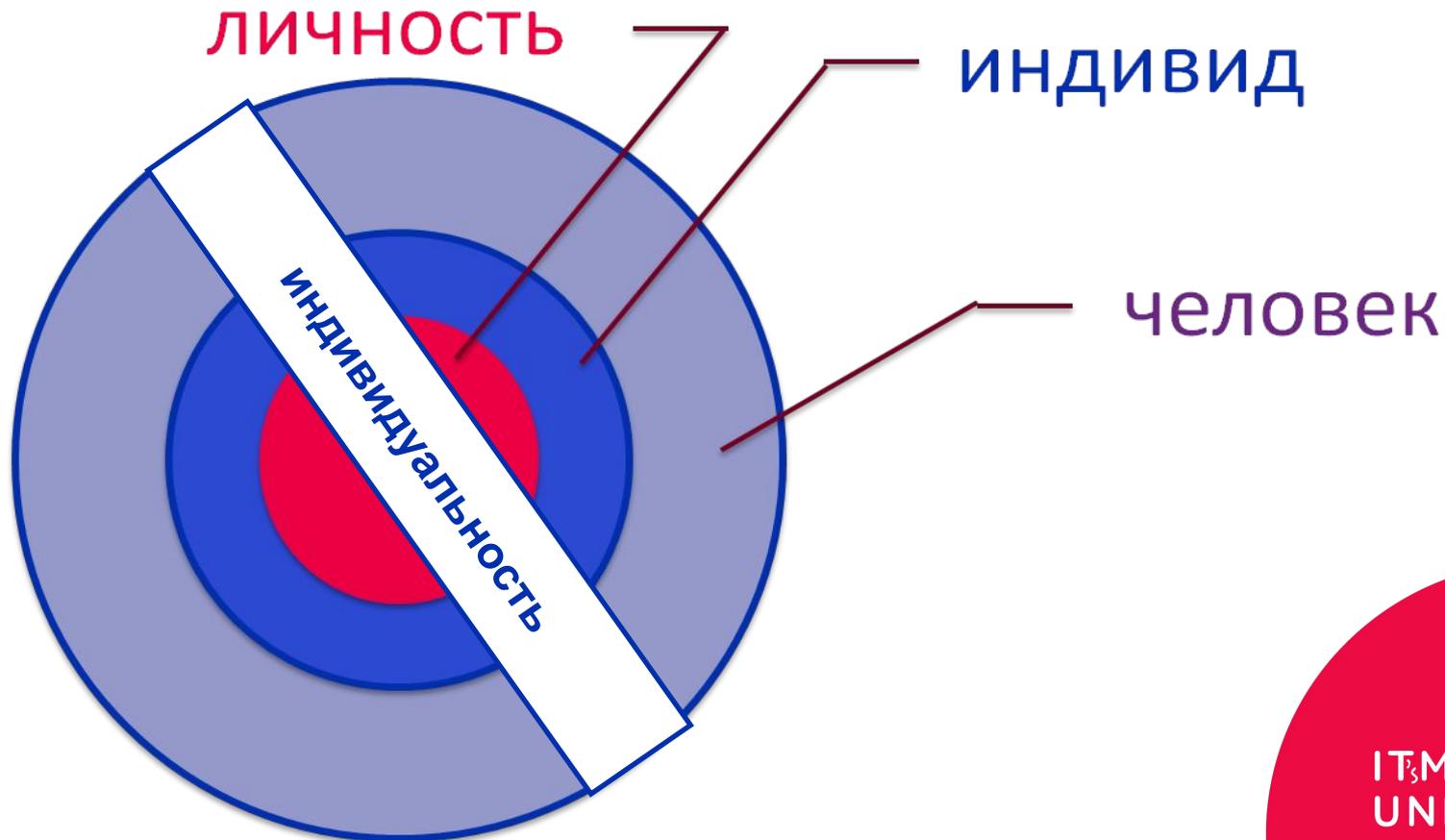


Личность в организации





Соотношение объемов понятия «ЧЕЛОВЕК», «ЛИЧНОСТЬ», «ИНДИВИД» И «ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ»





Личность

- Сочетание психологических характеристик, определяющих уникальность данного человека и то, как как этот человек поступает и взаимодействует с окружающими



Личность в организации

- Психологические характеристики
- Психические состояния
- Процессы восприятия
- Ценности
- Установки

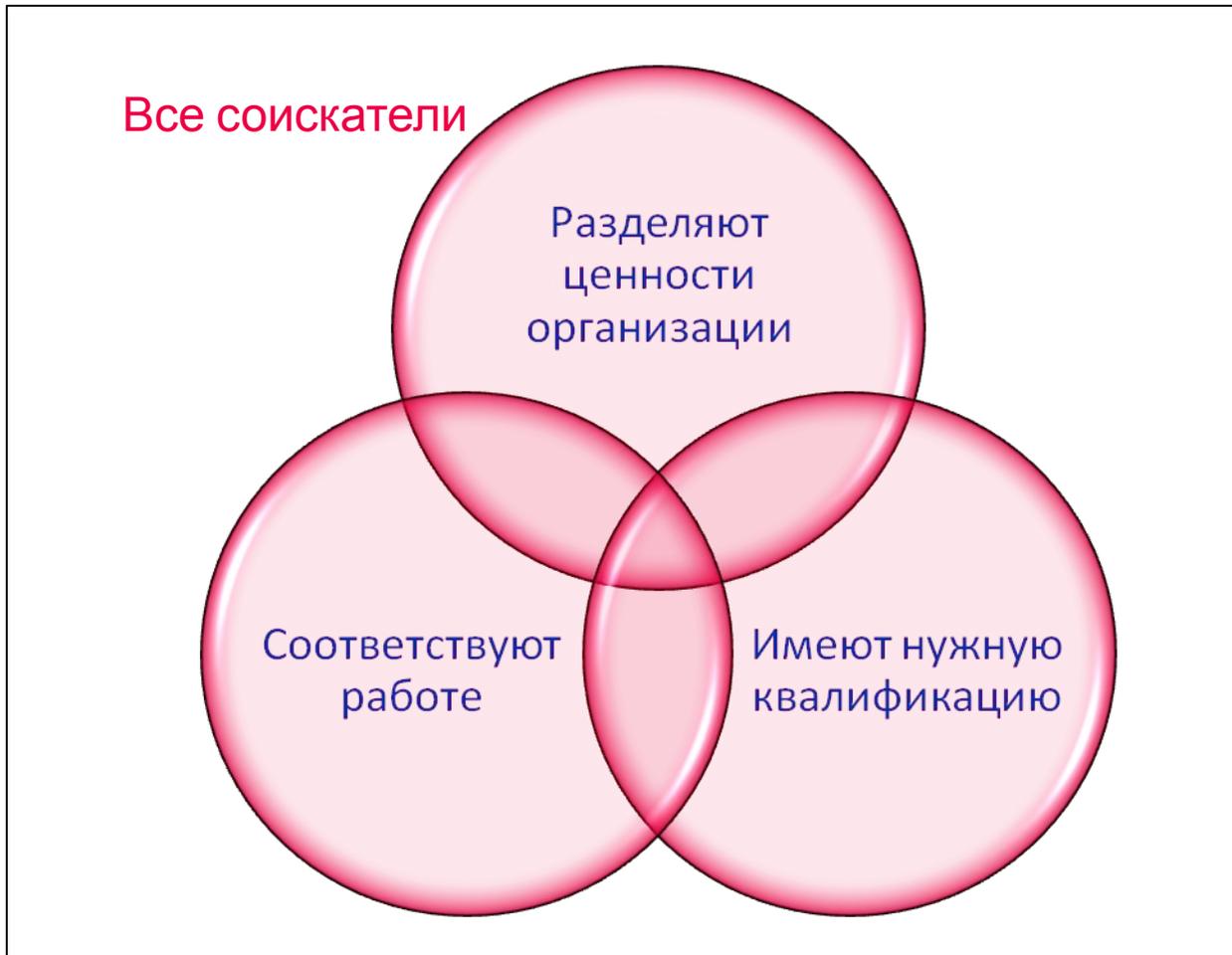


Зачем измерять психологические характеристики?

- Важность соответствия личностных качеств работника требованиям организации и выполняемой работе
- Отбор при устройстве на работу
- Организация работы: индивидуально или в группе
- Внутриорганизационные кадровые перемещения
- Решение конфликтов
- Стимулирование надролевого поведения



Зачем измерять психологические характеристики?



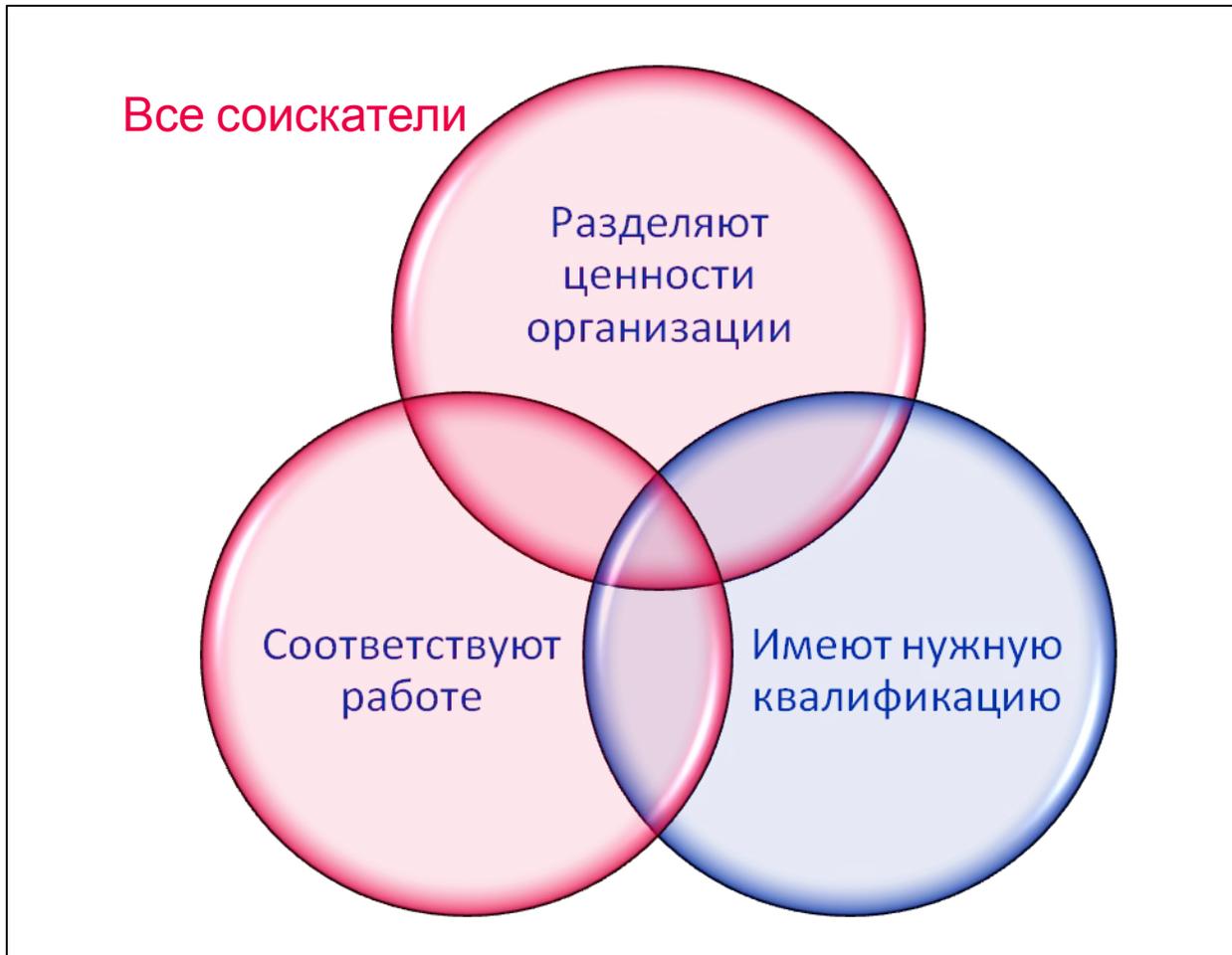


Зачем измерять психологические характеристики?



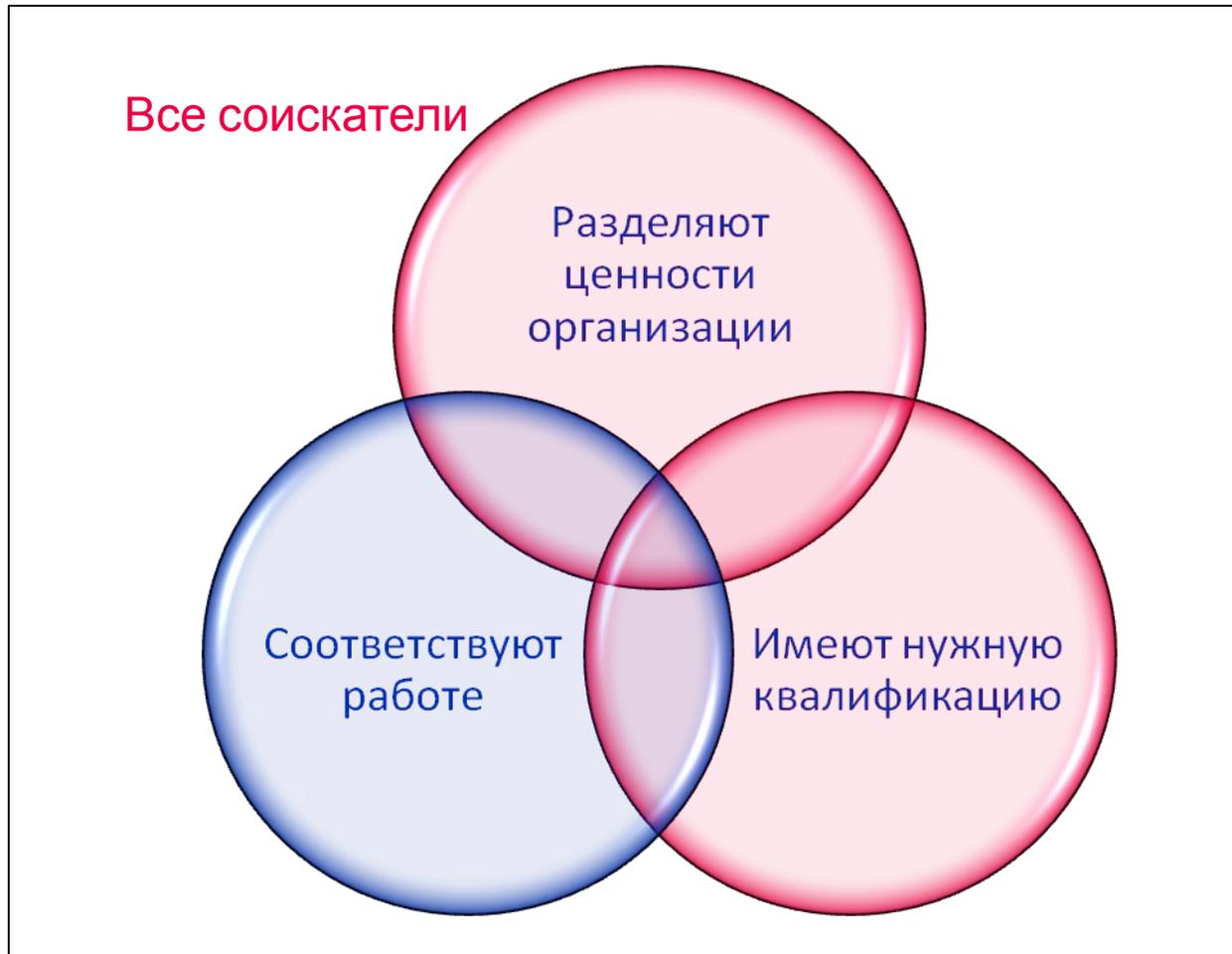


Зачем измерять психологические характеристики?





Зачем измерять психологические характеристики?





Зачем измерять психологические характеристики?





Зачем измерять психологические характеристики?

- Важность соответствия личностных качеств работника требованиям организации и выполняемой работе
- **Отбор при устройстве на работу**
- Организация работы: индивидуально или в группе
- Внутриорганизационные кадровые перемещения
- Решение конфликтов
- Стимулирование надролевого поведения



Зачем измерять психологические характеристики?

- Важность соответствия личностных качеств работника требованиям организации и выполняемой работе
- Отбор при устройстве на работу
- Организация работы: индивидуально или в группе
- Внутриорганизационные кадровые перемещения
- Решение конфликтов
- Стимулирование надролевого поведения



Зачем измерять психологические характеристики?

- Важность соответствия личностных качеств работника требованиям организации и выполняемой работе
- Отбор при устройстве на работу
- Организация работы: индивидуально или в группе
- **Внутриорганизационные кадровые перемещения**
- Решение конфликтов
- Стимулирование надролевого поведения



Зачем измерять психологические характеристики?

- Важность соответствия личностных качеств работника требованиям организации и выполняемой работе
- Отбор при устройстве на работу
- Организация работы: индивидуально или в группе
- Внутриорганизационные кадровые перемещения
- **Решение конфликтов**
- Стимулирование надролевого поведения



Зачем измерять психологические характеристики?

- Важность соответствия личностных качеств работника требованиям организации и выполняемой работе
- Отбор при устройстве на работу
- Организация работы: индивидуально или в группе
- Внутриорганизационные кадровые перемещения
- Решение конфликтов
- Стимулирование надролевого поведения

Типы личности

Типология личности К.Г. Юнга



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Характер - совокупность трех основных составных частей:
- Эмоциональность (обозначаемая «Э+» или «Э-»)
- Активность (обозначаемая «А+» или «А-»)
- Первичность и вторичность (обозначаемые «П» и «В»)



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Характер - совокупность трех основных составных частей:
- **Эмоциональность** (обозначаемая «Э+» или «Э-»)
- Активность (обозначаемая «А+» или «А-»)
- Первичность и вторичность (обозначаемые «П» и «В»)



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Характер - совокупность трех основных составных частей:
- Эмоциональность (обозначаемая «Э+» или «Э-»)
- **Активность** (обозначаемая «А+» или «А-»)
- Первичность и вторичность (обозначаемые «П» и «В»)



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Характер - совокупность трех основных составных частей:
- Эмоциональность (обозначаемая «Э+» или «Э-»)
- Активность (обозначаемая «А+» или «А-»)
- **Первичность** и вторичность (обозначаемые «П» и «В»)



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Характер - совокупность трех основных составных частей:
- Эмоциональность (обозначаемая «Э+» или «Э-»)
- Активность (обозначаемая «А+» или «А-»)
- Первичность и **вторичность** (обозначаемые «П» и «В»)



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — сентиментальный;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — **нервный**;
- Э+, А-, В — **сентиментальный**;
- Э+, А+, П — **очень деятельный, бурный**;
- Э+, А+, В — **страстный**;
- Э-, А+, П — **сангвиник**;
- Э-, А+, В — **флегматик**;
- Э-, А-, П — **аморфный или беспечный**;
- Э-, А-, В — **апатичный**.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — **сентиментальный**;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — сентиментальный;
- Э+, А+, П — **очень деятельный, бурный**;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — сентиментальный;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — **страстный**;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — сентиментальный;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — **сангвиник**;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — sentimentalный;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — сентиментальный;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — **аморфный** или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Хейманса-Ле Сенна

- Э+, А-, П — нервный;
- Э+, А-, В — сентиментальный;
- Э+, А+, П — очень деятельный, бурный;
- Э+, А+, В — страстный;
- Э-, А+, П — сангвиник;
- Э-, А+, В — флегматик;
- Э-, А-, П — аморфный или беспечный;
- Э-, А-, В — апатичный.



Типология личности Майерс-Бриггс

Тест (100 вопросов) на выявление выраженности 4 параметров и относящей тестируемого к одному из 16 типов личности

- Ориентация сознания: **экстраверт-интроверт**
- Способ восприятия: **сенсорик-интуит**
- Основа принятия решений: **логик-этик**
- Способ действия: **рационал-иррационал**



Другие психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации

- Личность типа А и Б
- Локус контроля
- Зрелость
- Самоэффективность
- Реактивность/проактивность
- «Макиавеллизм»
- Комформность
- Креативность и инновационность



Склонность к соперничеству: личность типа А и Б (М.Фридман, Р.Розенман)

А: нетерпеливость,
желание добиться
успеха, соперничество

- хронический перевес «хочу» над «могу» → действенны в критических ситуациях

Б: уживчивый
характер, меньшая
тяга к конкуренции

- перевес «могу» над «хочу»



Источник (локус) контроля

- Склонность человека приписывать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности внешним силам или собственным способностям и усилиям
- Понятие введено Дж. Роттером.
- Экстернальный (внешний)
- Интернальный (внутренний)

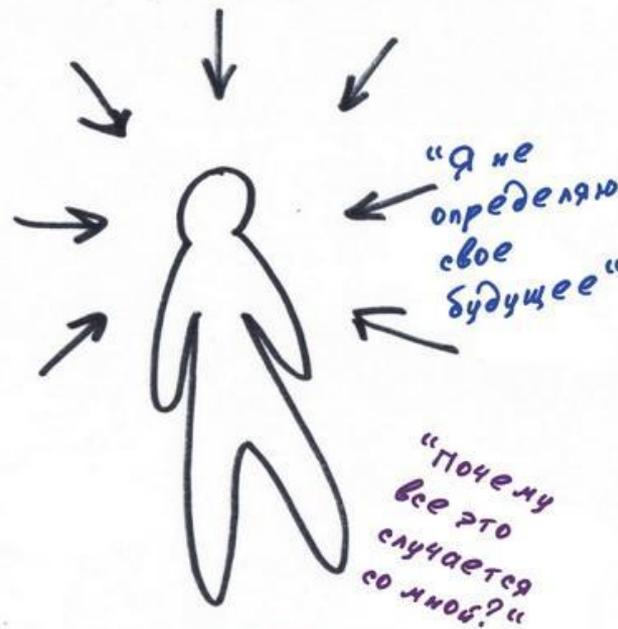


Источник (локус) контроля



**Интернальный
локус контроля**

Вы сами заставляете
события происходить



**Экстернальный
локус контроля**

События случаются с вами



Зрелость (maturity, К. Аджирис, 1957)

Характеристики «незрелой» личности	Характеристики «зрелой» личности
Пассивность	Активность
Зависимость	Независимость
Ограниченное число моделей поведения	Разнообразные поведенческие модели
Примитивные интересы	Глубокие интересы
Краткосрочная перспектива	Долгосрочная перспектива
Подчиненное положение	Главенствующее положение
Отсутствие самосознания	Самосознание и самоконтроль



Самозффективность (self-efficacy, А. Бандура, социально-когнитивная теория)

- «Поведенческая компетентность», вера в эффективность собственных действий и ожидание успеха от их реализации
- «Общая» и «частные» (контекстуальные) самозффективности.



Реактивность/проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт)

Реактивность.

- Поведение всецело зависящее от внешних обстоятельств, стимулов.
- ~ «Экстернальность»

Проактивность.

- Принятие ответственности за себя и свою жизнь.
- «Ключевой навык успешного человека»
- ~ «Интернальность»



Макиавеллизм (Р. Кристи, Ф.Грейз, 1970)

- Личностная черта, набор поведенческих стратегий, направленных на осознанное манипулирование другими людьми с целью достижения собственной выгоды.
- «Если средство дает нужный результат, используй его, не задумываясь о том, достойно или недостойно ты поступил».



Конформность

- Приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка вещей, господствующих мнений.
- Отсутствие собственной позиции, беспринципное некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления (мнение большинства, авторитет, традиции)
- «Внешний» и «внутренний» конформизм



Креативность

- Творческие способности индивида, характеризующиеся готовностью к принятию и созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления



Инновационность

- Стремление распространить и воплотить новые идеи в жизнь, превратить их в усовершенствованные процедуры, практики или продукты



Трудности измерения психологических характеристик

проблема искренности

знание респондентами
«правильных» ответов



Резюме

- Личность - сочетание психологических характеристик, определяющих уникальность данного человека и то, как как этот человек поступает и взаимодействует с окружающими
- Важность учета личностных качеств сотрудника: *«правильный человек на своем месте»*
- Личностные качества определяют реакции сотрудников на управленческие воздействия, предрасположенность к тем или иным видам поведения
- Существует ряд методик, которые относят личность к определенному типу: типология личности К. Юнга, типология личности Хейманса-Ле Сенна, типология личности Майерс-Бриггс.
- Основные психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации: склонность к соперничеству, локус контроля, зрелость, самооэффективность, реактивность/проактивность, «макиавеллизм», комформность, креативность и инновационность.

- Трудности измерения психологических характеристик: проблема



Вопросы для обсуждения

- Раскройте содержание понятий: человек, индивид, личность, индивидуальность.
- Зачем измерять психологические характеристики?
- Какое отношение имеет личность к организационному поведению? Перечислите психологические характеристики личности.
- Какие из личностных характеристик могут дать представление о зрелости личности? Кто автор этой методики изучения личности?



Вопросы для обсуждения

- Какими чертами характеризуется личность А-типа? Какими чертами характеризуется личность Б-типа? Существует ли поведение типа АБ? Кто автор этой методики изучения личности?
- Опишите какого-нибудь известного вам человека, который, вероятно имеет высокий показатель макиавеллизма. Какие особенности его поведения заставили сделать такой вывод?
- Опишите различия между креативностью и инновационностью?
- В чем заключаются трудности измерения психологических характеристик?



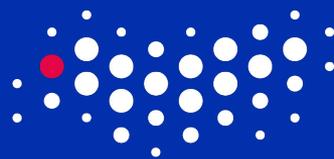
Темы докладов

- Типология личности К.Г. Юнга
- Литвинюк А.А. Организационное поведение. — М.: Юрайт, 2012. — 512 с.
- Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 220 с. — (Серия «Высшее образование»)
- Типология личности Майерс-Бриггс
Пройдите дома онлайн-тест. Согласны ли вы с такой оценкой личности?



Темы докладов

- Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы



УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

Спасибо за внимание!