Содержание

Введение

Личность. Структура личности

Виды и типы личности

Структура личности

Заключение

Список литературы

## Введение

От уровня и качества культуры организаций зависит их будущее, а значит и перспектива развития общества. Организационная культура является основой жизненного потенциала любой организации. Она имеет настолько большое значение, что ее часто характеризуют как душу организации. Организационная культура определяет эффективность управления организацией, качество и выполнение принимаемых менеджментом решений. Организационная культура является одной из основных составляющих конкурентоспособности предприятий, компаний и корпораций. Эффективной сегодня является такая трудовая организация, где менеджмент опирается на точное знание и умелое использование интересов работников. Поскольку эти интересы многосторонни, зависят от множества причин и меняются под влиянием обстоятельств, то и управление персоналом должно отличаться разнообразием методов, гибкостью, чуткостью к динамичным изменениям.

Актуальность исследования. В последнее время в геометрической прогрессии усиливается интерес к организационной культуре. С ее развитием и совершенствованием многие связывают преодоление социально-экономических проблем, совершенствование процесса управления в экономической сфере, уменьшение напряженности в социально-трудовой сфере, предупреждение и преодоление трудовых конфликтов, и многое другое.

Целью данной работы является рассмотрение личности и ее структуры, и раскрытие роли восприятия в повышении культуры труда работников общественного питания.

Для достижения цели, выделяем следующие задачи:

Ознакомиться с понятием личность;

Изучить структуру личности;

Рассмотреть роль восприятия в повышении культуры труда работников общественного питания.

## Личность. Структура личности

*Понятие личности относится к числу наиболее сложных в человекознании. В русском языке давно употребляется термин "лик" для характеристики изображения лица на иконе. В европейских языках слово "личность" восходит к латинскому понятию "персона", что означало маску актера в театре, социальную роль и человека, как некое целостное существо. В восточных языках, таких как китайский или японский, слово "личность" связывают не только с лицом человека, но даже в большей степени с его телом. В европейской традиции лицо рассматривается в оппозиции с его телом, так как лицо символизирует душу человека, а для китайского мышления характерно понятие.*

*На данный момент выделяют четыре теории личности:*

Биологизаторская - по данной теории каждая личность формируется и развивается в соответствии с её врожденными качествами и особенностями, социальное окружение не играет при этом особой роли.

Социологизаторская - личность это продукт, который полностью формируется только в ходе социального опыта, биологическая наследственность не играет при этом значительной роли.

Психоаналитическая теория Фрейда - личность это совокупность желаний, импульсов, инстинктов.

Фрейд очертил следующую структуру личности:

а) "Ид" ("оно") - бессознательное поведение личности, это инстинкты, потребности, которые личностью не осознаются.

б) "Эго" ("Я") - это осознание человеком самого себя, своих желаний и потребностей.

в) "Суперэго" - осознание человеком норм и правил общества.

Сразу рассматривать человека как личность нельзя, так как существует такое понятие как “становление личности” из которого можно сделать вывод, что личность формируется в процессе жизнедеятельности, не приобретается при рождении.

Проследим путь о рождения до формирования личности.

Первый этап - человек. Можно сказать "родился человек", подразумевая какое-то человеческое существо, но не выделял определенных особенностей. Человек - это общеродовое понятие, это совокупность физиологических и психологических особенностей, отличающих человеческое существо от других живых существ.

Второй этап - индивид. Индивид - это конкретный представитель человеческого рода (вопрос индивид и личность рассматривается в пункте.

Третий этап - индивидуальность. Индивидуальность - это совокупность физических, психических, внешних особенностей, отличающих одного индивида от другого. В процессе роста у ребенка формируется характер, который зависит от внешнего и внутреннего мира. В зависимости от этих факторов ребенок растет спокойным или неуравновешенным (психические особенности), здоровым или больным (физические особенности), красивым или с дефектами (внешние особенности).

Четвертый этап - личность. Личность - это социальная сущность человека, совокупность социальных характеристик, которые появляются в ходе социального опыта.

Личность формируется и развивается в процессе своей жизнедеятельности, т.е. приобретается определенный социальный опыт.

Хотелось бы выделить следующие факторы развития личности (потребность и является социальным опытом):

Биологическая наследственность - она создает изначальное отличие личности от других членов общества, создает дополнительные возможности или ограничения для развития тех или иных качеств личности.

Физическое окружение - означает, что особенности в поведении людей во многом определяются особенностями климата, географического пространства природных ресурсов, организации пространства.

Культура общества - т.е. каждое общество дате всем своим представителям особые культурные образцы, язык, ценности, которые другие общества предложить не могут.

Групповой опыт - в результате взаимодействия и общения с другими людьми человек осваивает множество социальных ролей, а также формирует собственный "Я - образ", который появляется в результате оценок окружающих.

Индивидуальный опыт - это совокупность чувств, эмоций, впечатлений, событий, переживаний, пережитых личностью. Индивидуальный опыт уникален и неповторим[[1]](#footnote-1).

## Виды и типы личности

Физическая личность или физическое Я - это тело, или, телесная организация человека, самый устойчивый компонент личности, основанный на телесных свойствах и самоощущениях. Тело не только первый “предмет” для познания, но и обязательный компонент личностного мира человека, как помогающее, так и мешающее в процессах общения. К физической личности можно также отнести одежду, домашний очаг, произведения ручного и интеллектуального труда - украшения его быта, коллекции, письма, рукописи. По данным элементам можно много сказать о человека, о его увлечениях. Сразу распознать творческую личность. Защита себя, своего тела, своей идентичности, равно как и своего ближайшего окружения, относится к числу древнейших личностных качеств человека и в истории общества, и в истории индивида.

Социальная личность складывается в общении с людьми, начиная с первичных форм общения матери с ребенком. По сути дела она предстает как система социальных ролей человека, в разных группах, мнением которым он дорожит. Все формы самоутверждения в профессии, общественной деятельности, дружбе, любви, соперничестве и т.д. формируют социальную структуру личности. Психологи отмечают, что довольство или недовольство собой всецело определяется дробью, в которой числитель выражает наш действительный успех, а знаменатель - наши притязания.

Духовная личность составляет тот невидимый стержень, ядро нашего "Я", на котором все и держится. Это внутренние духовные состояния, отражающие стремление к определенным духовным ценностям и идеалам. Рано или поздно каждый человек, хотя бы в отдельные моменты жизни начинает задумываться над смыслом своего существования и духовного развития. Духовность человека не является чем-то внешним, она не приобретается путем образования или подражания даже лучшим примером. Зачастую духовность не только "держит" личность, но и является высшим благом, верховной целостностью, во имя которой иногда жертвуют своей жизнью. В знаменитом выражении Б. Паскаля о человеке, как "мыслящем тростнике" подчеркивается сила духа, даже при самых суровых условиях бытия. Более того, история дает массу примеров, когда интенсивная духовная жизнь была залогом не только физического выживания, но и активного долголетия. Люди, сохраняющие свой духовный мир, как правило, выживали и в условиях каторг и концлагерей.

Выделение физической, социальной и духовной личности носит достаточно условный характер. Все эти стороны личности образуют систему, каждый из элементов которой может на разных этапах жизни человека приобретать доминирующее значение. Известны периоды усиленной заботы о своем теле и его функциях, этапы расширения и обогащения социальных связей, пики мощной духовной активности. Вместе с тем, болезни, тяжелые испытания, возраст и прочее могут изменить структуру личности, привести к своеобразному её "расщеплению" или деградации.

Также, выделяют несколько крупных социальных типов личности:

Первый тип - "деятели". К ним относятся: рыболовы, охотники, ремесленники, воины, земледельцы, рабочие, инженеры, геологи, медики, педагоги, менеджеры и т.д. Для них главное - активное действие, изменение мира и других людей, а также самого себя. Они живут работой, находя в этом высшее удовлетворение, даже если её плоды и не столь заметны. Потребность в таких личностях была всегда - эти люди активны, знают себе цену, обладают чувством собственного достоинства, осознают меру своей ответственности за себя, за свою семью, за свой народ.

Второй тип - мыслители. Эти люди, по словам Пифагора, приходят в мир не для того чтобы соревноваться и торговать, а смотреть и размышлять. Образ мудреца, мыслителя, воплощавшего в себя традиции рода и его историческую память, всегда пользовался огромным авторитетом. Будда и Заратустра, Моисей и Пифагор, Соломон и Лао-Цзы, Конфуций и Махавира Джина, Христос и Мухамед считались либо посланцами богов, либо обожествлялись сами. Размышления о мире, о его происхождении, о человеке, о личности, о свободе и т.д. требуют много сил и, в какой-то мере, мужества.

Третий тип - люди чувств и эмоций, которые остро чувствуют, как "трещина мира" (Г. Гейне) проходит через их сердца. Прежде всего, это деятели литературы и искусства, гениальные прозрения которых зачастую опережают самые смелые научные прогнозы и прорицания мудрецов. Возможно, многие люди видят красоту природы, но описать её так, как это делает поэт очень трудно. Поэт, словно волшебник описывает, например, кленовый лист, как живого человека, чувствующего и живущего.

Четвертый тип - гуманисты и подвижники, отличающиеся обостренным чувством ощущения душевного состояния другого человека, как бы "вчувствуются" в него, облегчая душевное и телесное страдание. Их сила - в вере в свое предназначение, в любви к людям и всему живому, в активном деянии. Они сделали делом своей жизни милосердие.

В современном обществе встречаются все четыре типа личности либо с определенной ярко выраженной характеристикой, либо включая в себя какую-то частичку от других типов личности. Нельзя утверждать, что определенный человек не относится ни к одному из типов, это неправильно, ведь, возможно в каждом человеке есть деятель, мыслитель, эмоциональный, чувственный, гуманист и подвижник[[2]](#footnote-2).

## Структура личности

Структура личности - основные части личности и способы взаимодействия между ними. Структура личности - то, из чего и как построена личность.

Структуру личности обычно описывают метафорами Ядро и Периферия личности, Семя, Стержень, Дом души. В структуре личности удобно выделять следующие (метафорические) части:

Ядро личности - то, что идет изнутри человека навстречу или против ожиданий окружающих и жизненных обстоятельств.

Периферия личности - инструментарий или обоз личности.

Обстоятельства жизни личности - человеческое окружение и жизненные обстоятельства.

Между этими частями могут быть разные взаимодействия: когда-то человеком управляют Обстоятельства, когда-то - человек сам управляет[[3]](#footnote-3).

Роль восприятия в повышении культуры труда работников общественного питания

Каждому из видов профессиональной деятельности - врачебной, педагогической, этики ученого, актера, художника, предпринимателя, инженера и т.д. - присущи свои специфические требования в области морали. Так, например, этика работника общественного питания предполагает в первую очередь такие моральные качества, как добросовестность, ответственность, личная честность[[4]](#footnote-4).

Культура труда - система внебиологически выработанных механизмов (и соответственно "умения" их актуализировать), благодаря которым стимулируется, программируется, координируется и реализуется деятельность субъектов труда. Функционирование и развитие культуры труда обеспечивает определенное социальное качество трудового процесса - основное условие реализации сущностных сил человека. Последние реализуются тем активнее, чем глубже и многограннее отражаются в индивидуальной и коллективной трудовой деятельности технико-технологические нормативы и социальные ценности труда, трудового коллектива, общества. Объективные характеристики культуры труда представляют собой технико-технологические и социальные нормативы, обусловленные достижениями техники, технологии и организации производства и представляющие собой иерархию требований к человеку как исполнителю производственных функций и как личности. Субъективными характеристиками культуры труда являются социокультурные потребности трудящихся, образующие в своей совокупности тип ценностного отношения к труду. Исследование связей и отношений между этими характеристиками позволяет анализировать культуроформирующий эффект труда, который проявляется в единстве и противоречивом развитии процесса формирования индивидуальных способностей человека и процесса реализации его обогащенной социальным опытом индивидуальности в труде. Культуроформирующий эффект труда обусловлен его содержанием в той мере, в которой он обогащает, в процессе присвоения существующей совокупности производительных сил, знания и способности человека, и характером труда в той мере, в какой он способствует полноте раскрытия личности и ее самовыражению в процессе созидательного труда. Вместе с тем профессиональное развитие, связанное с усложнением техники и технологии, нередко сдерживается ограничением социального и духовного развития трудящихся, несмотря на возможности научно-технического прогресса. Культура труда развивается во взаимосвязи и взаимоусилении ее внешних и внутренних регулятивных механизмов. Если внешние связаны с управляющим воздействием на человека (путем приведения его социально-профессиональных характеристик и социокультурных потребностей в соответствие с возрастающими требованиями техники, организации труда и производства), то внутренние - с познанием и организацией человеком собственных сущностных сил как общественных. Именно за счет эффективности действия внутренних механизмов образуются социальные резервы повышения культуры труда. В современных условиях взаимодействие присвоения человеком существующей совокупности производительных сил и реализации этого опыта в трудовой деятельности отличается известной противоречивостью. С одной стороны, это проявляется в недостаточно быстром росте качества рабочей силы, способной к овладению существующими средствами труда и технологическими процессами, с другой - в далеко не полном использовании наличных способностей рабочей силы, ее интеллектуального резерва. Работники общественного питания относятся к той категории труда, который постоянно связан в непосредственном общении с клиентами. Повышение культуры труда на предприятии приводит к сокращению затрат на обслуживающий персонал, способствует более рациональному и эффективному использованию рабочего времени за счет регламентирования обязанностей работника и обязательному их выполнению. В настоящее время происходит интенсивный сдвиг от физического труда к умственному, что способствует стремительному ускорению темпов научно-технического развития. От степени развития науки и техники, разработки и применения современных технологий, направленных на увеличение производительности труда напрямую зависит уровень жизни населения. Важно бывает понять, как складываются отношения между руководителями и подчиненными, между поколениями сотрудников, между опытными работниками и новичками. И, конечно, нельзя упускать из виду, что основу организационной культуры любого предприятия закладывают ее основатели и руководители, которые своим мировоззрением, а также своей философией в жизни и бизнесе определяют будущие ключевые моменты организационной культуры. Если нет образа желаемого будущего и людям непонятно, куда движется организация и каковы ее перспективы (неизвестна программа ее развития), то энергетика людей будет распылена в разные стороны. По данным социологического анализа, сфера культуры труда в отечественном производстве пока что не отображает для личности всей полноты того конкретного содержания, которое свойственно ее развитой форме, отвечающей современным требованиям. Культура труда должна способствовать наиболее полному раскрытию человеком его способностей и возможностей, эффективному, творческому применению его знаний и умений. Функционирование культуры труда непосредственно связано с конкретными формами проявления производственных отношений, то есть с эффективной организацией социально-экономических, социально-гигиенических, социально-психологических, социально-культурных условий труда (а также и необходимых для восстановления сил условий отдыха работников предприятия), совершенствование которых способствует полноте реализации трудового потенциала работника. Ведь усвоение и соблюдение работником административно-правовых и организационно-технических норм - это лишь одна сторона процесса формирования культуры труда, отражающая репродуктивный аспект. Продуктивной же стороной культуры труда выступает проявление различных видов социальной активности, новаторской деятельности, в которых и проявляется глубина вовлечённости индивида в сферу культуры труда. Во взаимосвязи развертывания трудовой, творческой, состязательной, проективной, рационализаторской, культурной, хозяйственной и других форм активности осуществляется реализация сущностных сил, способностей и возможностей человека (это основная закономерность развития культуры труда). В процессе созидания нового проявляется своего рода сверхнормативная деятельность (способность выходить за рамки устаревших норм, стереотипов и шаблонов), выступающая выражением творческого потенциала культуры труда. Содержание следующей сферы культуры предприятия - организационной культуры - вырабатывается в ходе практической производственной деятельности как коллективные представления о целях и способах производственной деятельности данного предприятия. Французский социолог Н. Деметр подчеркивает, что культура предприятия - это система представлений, символов, ценностей, образцов поведения, разделяемая всеми его работниками. Это означает, что на предприятии каждый труженик связан общим взглядом на то, что представляет собой данное предприятие, какова его экономическая и социальная роль, какое место оно занимает по отношению со своими конкурентам, каковы его обязательства перед заказчиками, партнерами, поставщиками, акционерами. В формах организационной культуры каждый сотрудник предприятия осознает свою роль в его системе: что от него ждут и как наилучшим образом он может ответить на эти ожидания. В свою очередь, каждый знает, что он может ждать от предприятия, если будет плодотворно выполнять свою миссию, и как он будет наказан руководством и товарищами, если нарушит какие-либо нормы[[5]](#footnote-5).

## Заключение

В заключение данной контрольной работы можно сделать следующие выводы, что роль восприятия в повышении культуры труда работников общественного питания очень высока. От того на сколько грамотно и этично сотрудник общается с клиентами завесить престиж и значимость данной организации, а как следствие из этого и его популярность среди населения и доход.

Хотя в предприятиях общественного питание главенствующую роль, в приоритетах выбора, и стоит качество предлагаемых блюд, культура и умение вести разговор, а главное решать сложившиеся ситуации, также является одним из ведущих факторов.

Таким образом, организационная культура предприятия мобилизует энергию его персонала и направляет ее на достижение стратегической цели предприятия. Остается добавить, что повышению конкурентоспособности предприятия, в условиях становящейся информационно - технологической цивилизации способствует развитие информационной культуры, поскольку умение добывать знания и информацию является на современном этапе немаловажным условием развития любого предприятия.

Для специфики российского производства основополагающими можно считать культуру труда и культуру организации (т.е. организационную культуру, куда входит и культура рекреации, включающая культуру отдыха, восстановления сил и эмоциональной разрядки, а значит - культуру организации содержательного досуга).

Философы полагают, что одним из таких путей может стать повышение уровня культуры во всех сферах жизни.

Вот что они пишут: "Одна из... причин застоя и деградации во всех сферах - начиная с материального производства и организации политической жизни и кончая человеческими отношениями в быту, характером народного образования, проведением досуга - состоит в низком уровне культуры во всех ее аспектах - культуры труда, культуры управления, политической культуры, нравственной культуры, художественной культуры и т.д."

## Список литературы

1. Красникова Е. А Этика и психология профессиональной деятельности. Учебник для ССУЗов - М.: Форум 2007. - 224 с.
2. Тугушева Р.Х., Гарбера Е. И Общая психология - М.: Эксмо-Пресс, 2006 - 560 с.
3. Шеламова Г.М. Психология и этика профессиональной деятельности. Учебное пособие - 2-е издание - СПб.: Academia, 2009. - 64 с.
4. Щербатых Ю.В. Общая психология. Завтра экзамен - СПб.: Питер, 2008. - 272 с.
5. Тихонов А.П. Личность и межличностные отношения: психологическое исследование соционического подхода - Соционика, ментология и психология личности", 2006, № 6
1. Щербатых Ю.В. Общая психология. Завтра экзамен - СПб.: Питер, 2008. - с.198 [↑](#footnote-ref-1)
2. Тихонов А.П. Личность и межличностные отношения: психологическое исследование соционического подхода - Соционика, ментология и психология личности», 2006, № 6 [↑](#footnote-ref-2)
3. Тугушева Р.Х., Гарбера Е.И Общая психология - М.: Эксмо-Пресс, 2006 - с.130 [↑](#footnote-ref-3)
4. Красникова Е.А Этика и психология профессиональной деятельности. Учебник для ССУЗов - .: Форум 2007. - 224 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Шеламова Г.М. Психология и этика профессиональной деятельности. Учебное пособие - 2-е издание - Academia, 2009 . – с. 10 [↑](#footnote-ref-5)