Содержание.

Введение

Глава 1. Формирование и развитие личности

1.1. Теории поведения личности

1.2. Процесс формирования и развития личности

1.3.Ценности

1.4. Установки

Глава 2. Типологии личности

2.1. Типологии личности по темпераменту

2.2. Типологии личности по акцентуациям характера

Заключение

Список литературы

## Введение.

**Актуальность** исследования состоит в том, что эффективность работы организации и конкретных организационных процессов зависит от поведения людей на всех уровнях организации. Поведение человека в организации - основной фактор, влияющий на поведение других в совместной деятельности. А поскольку динамика взаимоотношений достаточно сложна, то для понимания и управления этими процессами необходимо учитывать как свойства личности, занимающей определенный статус и выполняющей определенную роль в группе, содержание деятельности и уровня организации группы, так и специфику других, более широких социальных объединений.

Специалисты в области менеджмента и психологии говорят о личности по-разному. Менеджеры, как правило, стремятся обозначить те характеристики, которые определяют личность преуспевающего руководителя.

Психологи стремятся видеть основные составляющие личности и понять механизмы, обеспечивающие организацию этих составляющих и, как следствие, поведение человека.

В отечественной психологии выделяется задача, заключающаяся в исследовании различных свойств личности, которые формируются и проявляются в деятельности человека и оказывают влияние на эффективность этой деятельности. Одним из этих свойств является темперамент – центральное образование психодинамической организации человека, преимущественно врожденного характера. Поэтому свойства темперамента наиболее устойчивы и постоянны по сравнению с другими психическими особенностями человека.

Человек всегда находится в обществе, его повсюду окружают другие люди – знакомые и незнакомые: в семье, в учебном заведении, на работе, в магазине и т.д.

Во всех этих случаях человек взаимодействует с группой и членами этой группы, каждый из которых имеет свои индивидуальные особенности: темпераментальные характеристики, коммуникативные особенности, свои собственные идеи, мысли, взгляды.

Исходя из этого, **объектом** исследования является поведение личности, его характеристики и особенности, а **предметом** – взаимосвязь темперамента, характера, ценностей в поведении человека.

**Цель исследования:** выявить влияние темперамента и характера на поведение человека. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. проанализировать литературные источники;
2. ознакомить с основными теориями и подходами к исследованию, формированию и развитию личности;
3. выявить типы темперамента и характера;
4. выяснить сущность установок и ценностей;

**Проблема:** так как темперамент является центральным образованием психодинамической организации человека, которое формируется и проявляется в деятельности и оказывает на нее влияние, можно предположить, что с ним взаимосвязаны некоторые особенности личности, такие, например, индивидуальность и коммуникативный контроль, что в свою очередь оказывает влияние на выбор стратегии поведения. То есть, человеку с определенным темпераментом присущи определенные стратегии поведения.

**Практическая значимость:** результаты данной работы могут быть применены в повседневном общении, так как каждый человек сталкивается с различными ситуациями. Наблюдая за поведением другого человека, зная его темперамент, можно предположить, как он будет себя вести и выбирать подходящие стратегии поведения. Также это актуально в организациях, в социально-педагогическом процессе, в семейной жизни, то есть, в любой ситуации, где происходит взаимодействие личности и группы.

**Методы исследования:** для написания работы были использованы учебники и учебные пособия российских и зарубежных авторов, а также исследовательские работы.

**ГЛАВА 1. Формирование и развитие личности.**

**1.1. Теории поведения личности.**

Личность — понятие, отражающее общие и уникальные характеристики (внутренние и внешние) человека, которые отвечают за согласованные проявления его чувств, мышления и поведения и могут быть использованы для самопознания, сравнения, сопоставлении, воздействия, понимания отдельных людей в их взаимодействии с ситуацией. Тем не менее, среди ученых нет единства в понимании и описании этого понятия. Многозначность понятия «личность» полнее характеризуют не определения этого понятия, а то многообразие ролей, которое соответствует этим понятиям во множестве различных теорий личности. По мнению Артура Ребера, такой подход кажется лучшим, так как значение этого термина для каждого автора имеет тенденцию быть окрашенным его теоретической предрасположенностью и эмпирическими инструментами, используемыми для оценки и проверки теории [3, с. 592]. Самой простой процедурой будет представление нескольких из наиболее влиятельных теорий и описание того, как каждая из них характеризует этот термин.

1. Теории типов. Самая старая из них — теория Гиппократа, который выдвинул гипотезу о четырех основных темпераментах: холерическом, сангвиническом, меланхолическом и флегматическом. Здесь использовалось положение, как и во всех последующих теориях типов, что каждый индивид представляет собой определенный баланс этих основных элементов.
2. Теории черт. Все теории этого вида исходят из предположения, что личность человека представляет собой компендиум черт или характерных способов поведения, мышления, чувства, реагирования. Ранние теории черт представляли собой немногим более чем списки прилагательных, и личность определялась через перечисление. Более современные подходы использовали метод факторного анализа в попытке выделить основные измерения личности. Возможно, наиболее влиятельной теорией здесь является теория Р.Б. Кэттелла, основывающаяся на наборе глубинных черт, которых, как считалось, у каждого индивида имеется довольно много и которые оказывают «реальные структурные влияния, определяющие личность». Согласно Кэттеллу, цель теории личности состоит в том, чтобы составлять индивидуальную матрицу черт, с помощью которой можно делать предсказания относительно поведения[5,91].
3. Психодинамические и психоаналитические теории. Здесь собрано множество подходов, включая классические теории Фрейда и Юнга, социальные психологические теории Адлера, Фромма, Салливана и Хорни, более современные подходы Лэинга и Перлза. Между ними имеется множество различий, но все они содержат важную общую основную идею: личность в них характеризуется через понятие интеграции. Сильный акцент обычно делается на факторах развития, с предположением, что взрослая личность развивается постепенно с течением времени, в зависимости от того, как происходит интеграция различных факторов. Кроме того, большое значение уделяется понятиям мотивации, и потому ни одно рассмотрение проблем личности не считается теоретически полезным без оценки основных мотивационных синдромов.

4. Бихевиоризм. Основой этого направления было распространение исследования личности на основе теории научения. Хотя нет какой-либо влиятельной чисто бихевиористской теории личности, это направление стимулировало других теоретиков к внимательному рассмотрению интегральной проблемы: что из устойчивого поведения, демонстрируемого большинством людей, является следствием основных типов, или черт, или динамики личности, а что следствием постоянства окружающей среды и последовательности случайно возникающих подкреплений.

5. Гуманизм - это направление возникло как реакция на то, что было воспринято как доминирование психоанализа и бихевиоризма в психологии. Основные проблемы гуманизма касаются трудности научной проверки многих из его теоретических понятий. Тем не менее, он остается важным подходом к изучению личности и дал начало движению человеческого потенциала.

1. Теории социального научения. Понятие личности рассматривается здесь как те аспекты поведения, которые приобретены в социуме, Ведущий теоретик Альберт Бандура основывает свою позицию на положении, что, хотя научение и оказывает решающее влияние, для объяснения развития сложных социальных моделей поведения (таких, как роли), по существу составляющих личность человека, необходимы факторы, отличные от простых связей реакции - стимула и случайных подкреплений. В частности, важны такие когнитивные, познавательные факторы, как память, процессы сохранения информации в памяти и процессы саморегуляции, и многие исследования сосредоточивались на моделировании и наблюдении научения как механизма, который может дать теоретически удовлетворительное описание поведения человека в обществе.
2. Ситуационизм. Это направление, основоположником которого был Вальтер Мишель, является производным от бихевиоризма и теории социального научения. Его приверженцы считают, что любая наблюдаемая устойчивая модель поведения в значительной степени определяется скорее характеристиками ситуации, чем какими-либо внутренними типами или чертами личности. Понятие черт личности, с этой точки зрения, является ничем иным, как психологической конструкцией наблюдателя, пытающегося придать некоторый смысл поведению других, что существует только в сознании наблюдателя. Постоянство поведения приписывается скорее сходству ситуаций, в которых человек имеет тенденцию оказываться, чем внутреннему постоянству.

8.Интеракционизм. В этой теории утверждается, что личность возникает из взаимодействия определенных качеств и предрасположенностей и способа, которым окружающая среда влияет на то, каким образом эти качества и поведенческие тенденции проявляются. Вовсе не очевидно, что согласно этой точке зрения, личность существует как отдельная «вещь». Скорее это становится своего рода общим термином для обозначения сложных элементов взаимодействия.

**1.2. Процесс формирования и развития личности.**

Процесс формирования и развития личности наиболее понятен при рассмотрении трех его компонентов: детерминант, стадий и черт личности. Детерминанты личности — это группы факторов, предопределяющие формирование и развитие личности. Наиболее исследованные детерминанты — это биологические, социальные и культурные.

Биологические (наследственные, генетические, физиологические) факторы влияют как прямым, так и косвенным образом (например, теория существования прямой зависимости между типом личности и формами человеческого тела). Социальные факторы (родители, семья, сверстники, соседи, друзья, Я-концепция, архетипы) также определяют личность человека. Влияние социальных факторов не прекращается и тогда, когда человек достигает взрослого возраста, а процессы социализации на рабочем месте и социальные роли воздействуют па человеческую личность, ее восприятие и поведение. Культурные факторы представляют собой характеристики обширной социокультурной среды, существенно влияющей на личность и формирующей ее иерархию ценностей, социальную динамику. Приоритеты ценностей, мотивы, формы приемлемого поведения (например, сотрудничество, соперничество), отношение к власти, полоролевые стереотипы меняются и отличаются в разных странах. На личность также воздействуют ситуационные факторы, причем часто непредсказуемо. Они могут решающим образом повлиять на формирование личности или выявить какие-либо скрытые ее черты, которые проявляются только в особых ситуациях (например, спонтанные героические поступки, преступления).

Подход «Стадии развития личности» рассматривает каждую человеческую личность как развивающуюся по определенным стадиям во взаимодействии со средой. Основные сторонники концепции развития личности по этапам (стадиям) — 3. Фрейд, Э. Эриксон — определяют ее как смену кризисов психосоциальной идентичности; А. Маслоу и К. Роджерс — как реализацию потребности в самоактуализации; Ж.Пиаже — как периодизацию умственного развития; Ш. Бюлер — как развитие интенций (намерений, целей) и способности самостоятельно делать осознанный выбор; А.В. Петровский — как процесс вхождения человеческой субъективности через рефлексию [5, 94].

Социализация — это усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность. Диалектическое единство адаптации, интеграции, саморазвития и самореализации в процессе социализации обеспечивает оптимальное развитие личности на протяжении всей жизни человека во взаимодействии с окружающей средой. Как сознательные, так и бессознательные стадии развития личности отмечены разнообразными кризисами переходных периодов («культурный и организационный шок» при вхождении в организацию и др.)

Подход к формированию личности, основанный на выделении ее черт, определяет такое их сочетание, которое лучше всего отражает личность. Принято считать, что черты личности организованы в иерархию, начиная с конкретных реакций и кончая общими стилями психологического функционирования. Наиболее известны из теоретиков в этой области Г. Оллпорт, Г. Ю. Айзенк, Р. Кэттелл, М. Голдберг и П. Коста с Р. МакКрэем.

Черта личности является базовой единицей личности и представляет широкую обобщенную диспозицию (склонность) вести себя определенным образом, которая проявляется в поведении человека в широком спектре ситуаций в разное время. Черты можно охарактеризовать тремя свойствами — частотой, интенсивностью и диапазоном ситуаций.

**1.3. Ценности.**

Ценности, выраженные в форме нормативных представлений (установки, императивы, запреты, цели, проекты), выступают ориентирами деятельности человека. И все же ценности, объективные и непреходящие для культуры всего общества, для конкретного человека приобретают субъективный смысл только после соприкосновения с ними. Личностные ценности — это осознанные и принятые человеком общие компоненты смысла его жизни. Личностные ценности должны быть обеспечены смысловым, эмоционально переживаемым, задевающим личность отношением к жизни. Ценностью можно назвать то, что обладает особой важностью для человека, то, что он готов оберегать и защищать от посягательств и разрушения со стороны других людей. Личностные ценности есть у каждого человека. Среди этих ценностей как уникальные, характерные только для данного индивида, так и ценности, которые объединяют его с определенной категорией людей.

Родители, друзья, учителя, социальные группы могут влиять на формирование индивидуальных ценностей человека. Иерархическая система ценностей личности формируется в процессе обучения и приобретения жизненного опыта под воздействием сложившихся культурных условий. Так как процесс обучения и накопления опыта у каждого свой, то различия в составе и иерархии системы ценностей неизбежны.

Психолог М. Рокич определил ценности как глубокие убеждения, которые определяют действия и суждения в различных ситуациях. Им же разработана наиболее распространенная сейчас методика изучения ценностных ориентации, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. Он разделяет ценности на две большие группы: терминальные ценности (ценности-цели) — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться, и инструментальные ценности (ценности-средства), которые отражают убежденность в том, что какой-то образ действия или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. К базовым ценностям относят те, которые значимы для человека сами по себе. В качестве примера можно назвать успех, мир и гармонию, безопасность и свободу, здравый смысл и спасение души. К инструментальным ценностям относят все то, что имеет значение как средство или способ достижения целей, например, смелость и великодушие, способности и кругозор, помощь и независимость [5, 109].

Другая классификация ценностей разработана в 1930-х гг. психологом Гордоном Оллпортом и его коллегами. Они разделили ценности на шесть типов:

* теоретический интерес в обнаружении правды путем аргументирования и систематических размышлений;
* экономический интерес в полезности и практичности, включая накопление богатства;
* эстетический интерес в красоте, форме и гармонии;
* социальный интерес к людям и любви в качестве отношений между людьми;
* политический интерес в обладании властью и влиянии на людей;
* религиозный интерес в единении и понимании космоса.

Влияние личностных ценностей на поведение человека зависит от степени их ясности и непротиворечивости. Размытость ценностей обусловливает непоследовательность поступков, поскольку оказывать влияние на такого человека легче, чем на человека с четкой и очевидной системой ценностей. Сила личности напрямую зависит от степени кристаллизации личностных ценностей. Ясные и непротиворечивые ценности проявляются в активной жизненной позиции, ответственности человека за себя и окружающую его ситуацию, готовность идти на риск для достижения целей, инициативе и творчестве.

Критериями ясности личностных ценностей являются:

* регулярные размышления о том, что важно и неважно, хорошо и плохо;
* понимание смысла жизни;
* способность подвергнуть сомнению устоявшиеся собственные ценности;
* открытость сознания для нового опыта;
* стремление понять взгляды и позиции других людей;
* открытое выражение своих взглядов и готовность к дискуссии;
* последовательность поведения, соответствие слов и дела;
* серьезное отношение к вопросам ценностей;
* проявление твердости и стойкости по принципиальным вопросам;
* ответственность и активность.

Несовпадение систем ценностей иногда вызвано тем, что люди растут и формируются как личности в разные периоды времени и в разных социально-экономических условиях. Культурные корни также могут быть источником несовпадения систем ценностей. Приоритеты ценностей — это то, что отличает одну национальную культуру от другой. При существовании культурных различий можно ожидать возникновения проблем, если люди с различными этническими корнями работают вместе. К способам, с помощью которых люди стараются повлиять на ценности других людей, можно отнести следующие:морализирование, личный пример, невмешательство, помощь в прояснении конкретных ценностей, например, при необходимости соответствующего изменения. Итак, система ценностей — это индивидуальное свойство личности, зависящее от культурных корней.

**1.4. Установки.**

Для описания и объяснения поведения личности часто используют термин «установки», совокупность которых рассматривают как неотъемлемую составляющую внутренней сути личности. Установки диктуют человеку ориентиры в окружающем его мире, способствуют направленности процесса познания мира для улучшения адаптации к его условиям, оптимальной организации поведения и действий в нем. Они обеспечивают связь между познанием и эмоциями, между познанием и поведением, «объясняют» человеку, чего «ожидать», а ожидания — важный ориентир в получении информации. Установки помогают предсказать поведение человека на рабочем месте, а работнику помогают адаптироваться к производственному окружению. Таким образом, они играют важную роль при создании организационной модели поведения.

Большинство современных исследователей выделяют следующие компоненты установки:

* аффективный компонент (чувства, эмоции: любовь и ненависть, симпатия и антипатия) формирует отношение к объекту, предубеждение (отрицательные чувства), привлекательность (положительные чувства) и нейтральные эмоции. Это стержневой компонент установки. Эмоциональное состояние предшествует организации когнитивного компонента;
* когнитивный (информационный, стереотипный) компонент (восприятие, знание, убеждение, мнение об объекте) формирует определенный стереотип, модель. Его могут отразить, например, факторы силы, активности;
* конативный компонент (действенный, поведенческий, требующий приложения волевых усилий) определяет способ включения поведения в процесс деятельности. К этому компоненту относят мотивы и цели поведения, склонность к определенным поступкам.

Можно выделить следующие свойства установок.

* Приобретенности. Подавляющая часть установок личности не является врожденной. Они формируются (семьей, сверстниками, обществом, работой, культурой, языком, нравами, СМИ) и приобретаются личностью на основе собственного опыта (семейного, служебного и т. д.).
* Относительной устойчивости. Установки существуют до тех пор, пока не будет сделано что-либо для их изменения.
* Вариативности. Установки могут варьироваться от очень благоприятных до неблагоприятных.
* Направленности. Установки направлены на конкретный объект, к которому человек может испытывать некоторые чувства, эмоции или иметь определенные убеждения.

Поведенческий компонент — это намерение вести себя определенным образом в ответ на чувство, результат установки, склонность к характерным действиям.

Установка является переменной, которая находится между предшествующими ожиданиями, ценностями и намерением вести себя определенным образом. Важно понимать, что последовательной связи между установками и поведением может не быть. Установка приводит к намерению повести себя каким-либо образом. Это намерение может быть исполнено или не исполнено при данных обстоятельствах [5,116].

Установки оказывают индивиду большую услугу в целесообразном выполнении намеченного поведения, в удовлетворении его потребностей. Установка создает психологическую основу приспособления человека к окружающей среде и преобразования ее в зависимости от конкретных нужд.

**Вывод:** Люди по-разному приспосабливаются к жизненным условиям. Знания о возможностях и типах адаптаций людей к организационной среде позволяют разумно строить с ними деловые отношения. В процессе приобщения к культуре у человека вырабатываются механизмы его самоконтроля, выражающиеся в способности волевым усилием регулировать широкий диапазон влечений, инстинктов и т.п. Этот самоконтроль по существу является социальным контролем. Он подавляет неприемлемые для данной социальной группы импульсы и составляет необходимое условие жизни общества. Исторически сложившиеся нормы права, морали, быта, правила мышления и грамматики, эстетические вкусы и т.д. формируют поведение и разум человека, делают из отдельного человека представителя определенного образа жизни, культуры и психологии.

Все это означает, что присущее человеку многообразие желаний, стремлений, жизненных и ценностных ориентаций и потребностей, реализуемых в ходе социального взаимодействия с другими людьми, имеет по сути один источник – общественную жизнь.

**ГЛАВА 2. Типологии личности.**

Типология уходит корнями в историю шестидесятилетней давности, когда К. Юнг высказал мысль о том, что поведение человека носит неслучайный характер. По его мнению, разница в поведении людей определяется разными предпочтениями, которые выявляются очень рано и формируют основу индивидуальности [2,13]. Именно эти предпочтения определяют симпатии и антипатии к людям, задачам и событиям на протяжении всей жизни человека.

В современной психологии уже создано достаточное количество типологий личности, однако в рамках организационного поведения наиболее значимыми являются:

1. Типология Э. Кречмера, основанная на связи конституциональных признаков строения тела с особенностями поведения.
2. Психофизиологические типологии, определяющие тип личности, в зависимости от врожденных свойств нервной системы (И.П. Павлов).

3.Психоаналитические типологии выявляют глубинные структуры психики в зависимости от конкретного вида информационного обмена личности со средой (К. Юнг).

Кроме того, для организационного поведения существенна диагностика таких устойчивых характеристик личности, которые являются результатом социализации. Это, прежде всего: уровень самооценки, склонность к риску, локус контроля, ориентация на достижение и пр.

Самооценка - это способность определенным образом (положительно или отрицательно) относится к самому себе, своим возможностям и поведению. Самооценка непосредственно связана с уровнем притязаний и атрибуцией. Люди с завышенной самооценкой, как правило, претендуют на задачи повышенной сложности, не всегда имея возможности их решения; в ситуации выбора работы они более свободны от условностей и склонны к риску. Люди с заниженной самооценкой больше нуждаются во внимании и поддержке окружающих, склонны к конформизму, обычно менее удовлетворены работой.

Склонность к риску. Ряд исследований показывает, что менеджеры, как правило, испытывают страх перед риском. Выявлена корреляция между склонностью риску и количеством информации, скоростью ее обработки и принятием решения. Так, рискующие менеджеры запрашивают меньше информации и быстрее принимают решения.

Локус контроля - его диагностика позволяет определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Повышенный локус контроля свойствен интерналам, которые предпочитают использовать личностную атрибуцию и потому более активны, независимы и самостоятельны в работе, чаще имеют положительную самооценку, терпимы к окружающим, в поведении ориентируются на задачи, а не на эмоции, результативны в их решении, хорошо противостоят стрессам и требованиям изменения своих аттитюдов (аттитюд - установка, выражающая предрасположенность и готовность личности к тому, чтобы действовать в окружающей ситуации и вносить в нее изменения). Низкий локус контроля свойствен экстерналам, предпочитающим ситуативную атрибуцию и потому склонным работать в группе, более пассивным, зависимым и неуверенным в себе. Они чаще проявляют конформное поведение. Локус контроля конкретной личности достаточно универсален по отношению к разным событиям.

Ориентация на достижение. Д. Макклеланд считает, что данное свойство формируется с детства и становится одной из ведущих потребностей, проявляясь в различных видах поведения. Это свойство определяет стремление добиваться определенного улучшения в конкретной деятельности [2,14]. Экспериментально установлено, что высокая ориентация на достижения получает наибольшее подкрепление у работников в случае выполнения заданий средней сложности, в частности, когда часть заданий разрешено контролировать самостоятельно. Итак, поведение человека слишком сложно, зависит от огромного числа переменных и не поддается однозначному объяснению, однако многочисленные исследования позволяют Дж. Гибсону сформулировать следующие положения:

1. Поведение личности всегда имеет причины.
2. Поведение - целенаправленно.
3. Поведение - мотивированно.
4. Любая характеристика поведения значима для достижения цели.

**2.1. Типологии личности по темпераменту.**

Наиболее известная и популярная концепция четырех типов темперамента сформулирована Гиппократом, Галеном и И.П. Павловым. В последние десятилетия исследования темперамента осуществлялись и как изолированного психического фактора поведения (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицина, Н.И. Красногорский), так и в непосредственной связи с тревожностью, экстраверсией - интроверсией, ригидностью и т.п. (Р. Кэттел, Г. Айзенк, Я. Стреляу). Темперамент обусловлен врожденными динамическими свойствами нервной системы, которые определяют скорость реагирования, адаптации и степень эмоциональной возбудимости. Основные типы темперамента следующие.

Холерики - активные, целеустремленные, эмоциональные, смелые личности. Нервная система характеризуется большой силой с преобладанием возбуждения над торможением. Как правило, холерики склонны к командованию и лидерству, бывают неоправданно поспешны в обвинениях и действиях, вспыльчивы и конфликтны, с перепадами настроений и работоспособности. Они быстро схватывают все новое, сразу настраиваются на высокий ритм деятельности, но не способны долго заниматься однообразной работой. Сангвиники быстры, легко переключаются с одной работы на другую, общительны, оптимистичны, прагматичны и гибки. Так же, как холерики, они ориентированы на риск, быстрый результат, свободу действий. Предпочитают карьеру в сфере бизнеса, политики, управления. Сангвиники обладают сильной уравновешенной подвижной нервной системой, которая обеспечивает быстрые и обдуманные реакции, постоянно хорошее настроение, прекрасную приспособляемость к людям, изменяющимся социальным ситуациям. Условные тормозные реакции, в отличие от холериков, образуются быстро, они сильны и устойчивы.

Флегматики медлительны, замкнуты, терпеливы, миролюбивы, спокойны, консервативны. Они обладают сильной уравновешенной инертной нервной системой, обеспечивающей стабильное настроение, постоянство чувств, привязанностей, интересов, взглядов, выносливость, устойчивость к длительным невзгодам, медлительность, упорство в работе. Флегматик легко, хотя и несколько дольше, чем холерик и сангвиник, приспосабливается к социальной среде, хорошо сопротивляется сильным и продолжительным раздражителям.

Меланхолики характеризуются слабостью как процессов возбуждения, так и торможения, склонны к обостренным переживаниям, размышлениям, повышенной чувствительности и утомляемости, погружены в свой мир переживаний, мыслей. Нередко обладают творческими способностями. Меланхолики - люди со сложной чувствительной натурой, слабой нервной системой, которая в напряженных ситуациях (конфликты, опасности) часто приходит в состояние фрустрации, стопора. В результате падает мотивация, ухудшаются результаты деятельности. Неуравновешенный тип и с общей пониженной возбудимостью коры. Медленно приспосабливается к изменяющимся обстоятельствам.

В зависимости от темперамента человек предрасположен к доминированию определенных эмоций: одни изначально склонны к интересу, радости, удивлению (сангвинический темперамент), другие - к гневу, отвращению, враждебности (холерический темперамент), третьи - к грусти и мечтам (меланхолики), четвертые - к стабильной позитивной самооценке и интенсивной работе (флегматики). Отсюда и особенности организационного поведения. Холерики хороши для работы в нестандартной ситуации, где нужна мгновенная реакция; сангвиники реализуют себя в предпринимательстве, отлично справляются с функциями управления и разрешения конфликтов; флегматики - лучшие снайперы, полярники, фермеры; меланхолик подходит для работы швеей-мотористкой, на конвейерной сборке и т.п.

**2.2.Типологии личности по акцентуациям характера.**

Характер - это результат взаимодействия человека с миром, совокупность приобретенных качеств, выражающих отношение человека к себе, другим людям, вещам, обществу и проявляющихся в устойчивых привычных формах поведения. У большинства людей некоторые черты характера акцентуированы. Выраженность акцентуаций может быть различной: от легкой, заметной лишь ближайшему окружению, до крайних форм - психопатии. Со временем акцентуации могут сглаживаться или усиливаться.

Как известно, наши недостатки являются продолжением наших достоинств. Любое даже самое замечательное качество, будучи гипертрофировано, усложняет жизнь хозяину и окружающим. Постоянно веселые, беспечные, жизнерадостные люди свою повышенную активность нередко направляют на гедонистические цели (поиск удовольствий и развлечений, алкоголизм, наркотики, сексуальные связи). Чрезмерно развитое чувство ответственности и долга обычно ведет к неврозам [1,265].

К. Леонгард выделяет следующие основные типы акцентуации характера:

1.Демонстративный тип. Личность демонстративного типа стремится постоянно быть в центре внимания. Демонстраторы умеют нравиться, покоряют жертву своей обходительностью и актерским дарованием, способны увлечь доверчивых людей в различные авантюры. Нередко являются талантливыми актерами и добиваются своих целей любыми средствами: ложью, слезами, скандалами, даже болезнью. Демонстратор легко забывает о своей лжи, предательстве и подлости, вытесняя все, что мешает высокой самооценке. Великолепно приспосабливается к коллегам и партнерам по работе.

2.Гипертимический (гиперактивный) тип. Человек этого типа имеет приподнятое настроение, которое сочетается с жаждой деятельности, повышенной болтливостью, что иногда приводит к скачке мыслей. Он стремится к лидерству, риску и авантюрам.

Гипертимические натуры всегда смотрят на жизнь оптимистически, без особого труда преодолевают грусть, вообще им нетрудно живется на свете. Благодаря усиленной жажде деятельности, они достигают производственных и творческих успехов. Жажда деятельности стимулирует у них инициативу, постоянно толкает их на поиск нового. Отклонение от главной мысли порождает множество неожиданных ассоциаций, идей, что также благоприятствует активному творческому мышлению. В компании сотрудников гипертимические личности - блестящие собеседники, способны говорить и рассказывать без конца, только бы их слушали. По темпераменту гипертимы - сангвиники или холерики.

3. Дистимичный тип. У этого типа людей наблюдается постоянно пониженное настроение, пессимизм, они замкнуты и немногословны, тяготятся шумной кампанией; с сослуживцами близко не сходятся. Дистимы серьезны и обычно сосредоточены на мрачных, печальных сторонах жизни в гораздо большей степени, чем на радостных. Это очень тонкие, чувствительные люди, с возвышенными чувствами, всегда соблюдающие этические нормы. Альтруизм, нравственность, верность - позитивные черты дистимического характера. Дистимические типы консервативны, не любят перемен в содержании и ритме деятельности. Эти люди хорошо справляются с работой, в которой не требуется широкий круг общения. По темпераменту – это меланхолики.

4. Циклотимический тип (циклотимность). Акцентуация характера проявляется в циклически сменяющихся периодах подъема и спада настроения. В период подъема настроения циклотимы проявляют себя как люди с гипертимической акцентуацией, в период спада - с дистимической. Эти частые смены душевных состояний утомляют человека, делают его поведение мало предсказуемым, противоречивым, склонным к смене профессии, места работы, интересов. Этот тип характера встречается у лиц холерического темперамента.

5. Эмотивный тип. Этот человек чрезмерно чувствителен, раним и глубоко переживает малейшие неприятности. Он излишне чувствителен к замечаниям, неудачам, поэтому у него чаще печальное настроение. Предпочитает узкий круг друзей и близких, которые понимали бы его с полуслова. Обычно людей этого темперамента называют мягкосердечными. Они жалостливы, испытывают растроганность от внимания к себе, от благородных поступков коллег. Задушевность эмотивных личностей обусловлена проявлением их внешних реакций. Они легко поддаются и радости, причем радость также захватывает их глубже, чем других людей.

На эмотивную личность воздействие оказывает только само внутреннее состояние (переживание). Человек эмотивного склада не может «заразиться» весельем в веселом обществе, не может беспричинно сделаться ни смешливым, ни счастливым.

6. Возбудимый тип. У этих людей повышенная раздражительность, несдержанность, склонность к хамству, угрюмость, занудливость, но возможны и льстивость, услужливость, молчаливость.

Они активно и часто конфликтуют, неуживчивы в коллективе. Главным в организационном поведении возбудимого типа часто является не логическое взвешивание своих поступков, а неконтролируемые побуждения. Если что-либо ему не нравится, он не ищет возможности примириться. По мере нарастания гнева они обычно переходят к рукоприкладству, которое опережает их мысли и осознание последствий. Интеллект, как правило, невысок. Вне приступов гнева эти люди добросовестны, аккуратны и проявляют заботу о коллегах и подчиненных. Эта акцентуация чаще проявляется у лиц с сангвиническим или холерическим темпераментом.

7. Застревающий тип. Люди с таким типом акцентуации «застревают» на своих чувствах, мыслях. Они не могут забыть поражений, критики и упорно «сводят счеты» со своими обидчиками. Склонны к несговорчивости и затяжным склокам. В конфликте чаще всего бывают активной стороной и четко определяют для себя круг врагов и друзей.

Застревающие типы хорошо себя проявляют в сложной творческой работе, дающей им ощущение независимости и возможность проявить себя.

8. Педантичный тип. Эти люди на службе способны замучить посетителей формальными требованиями, «крючкотворством», своей чрезмерной аккуратностью. Предпочитают профессии, связанные со стабильной, привычной «бумажной работой». Лица педантического типа «тянут» с решением даже тогда, когда стадия предварительного обдумывания окончательно завершена.

В профессиональной деятельности педантическая личность проявляет себя положительно, так как выполняет работу очень добросовестно. На такого работника всегда можно положиться: ему всегда доверяют работу, при выполнении которой необходимы большая точность, тщательность.

9. Тревожно-боязливый тип. Люди этого типа акцентуации отличаются пониженным фоном настроения, робостью, неуверенностью в себе. Они постоянно опасаются за себя, своих близких, долго переживают неудачу и сомневаются в правильности своих действий. В конфликты они вступают редко и играют пассивную роль. Достаточно противнику выступить поэнергичнее, как люди с тревожно-боязливым темпераментом стушевываются. Поэтому тревожные типы отличаются робостью, склонностью к меланхолии. Таким людям нельзя быть руководителями, принимать ответственные решения, так как им свойственны бесконечное переживание и взвешивание своих слов и поступков.

10. Экзальтированный тип. Люди с таким типом акцентуации имеют очень изменчивое настроение, реагируют на жизнь более бурно, чем остальные. Экзальтированные личности одинаково легко приходят в восторг от радостных событий и в отчаяние от печальных. Конфликты экзальтированных артистических натур с жизнью часто происходят из-за слишком большой чувствительности, «проза» жизни, ее подчас грубые требования им не по плечу. Их среда существования - это сфера искусств, художественные виды спорта, профессии, связанные с близостью к природе. Этот тип характера встречается у лиц меланхолического темперамента.

В рассмотренной типологии акцентуации связаны, как правило, с пограничными формами дизадаптации личности. Как любая типология она не может охватить все многообразие поведенческих реакций людей. Даже сам К. Леонгард отмечает: «Не всегда легко провести четкую грань между чертами, формирующими акцентуированную личность, и чертами, определяющими вариации индивидуальности человека. Колебания здесь наблюдаются в двух направлениях. Прежде всего, особенности застревающей или педантической, или гипоманиакальной личности могут быть выражены в человеке столь незначительно, что акцентуация как таковая не имеет места, можно лишь констатировать отклонение от некоего «трафаретного» образца. Особенно ярко это выражено при определении тех или иных свойств темперамента, представляющих все промежуточные ступени его видов вплоть до почти нейтральной. Акцентуация всегда в общем предполагает усиление степени определенной черты. Эта черта личности, таким образом, становится акцентуированной» [15, 37].

Вывод: характер - это индивидуальное сочетание существенных свойств личности, выражающих отношение человека к действительности и проявляющихся в его поведении, в его поступках. Характер взаимосвязан с другими сторонами личности, в частности с темпераментом. Темперамент влияет на форму проявления характера, своеобразно окрашивая те или иные его черты. Так, настойчивость у холерика выражается кипучей деятельности, у флегматика - в сосредоточенном обдумывании. Холерик трудится энергично, страстно, флегматик - методично, не спеша. С другой стороны, и сам темперамент перестраивается под влиянием характера: человек с сильным характером может подавить некоторые отрицательные стороны своего темперамента, контролировать его проявления.

**Заключение.**

Личность - это сознательный индивид (Б.Г. Ананьев) в единстве его индивидуальных особенностей и выполняемых им социальных ролей.

С позиций системного подхода деятельность и поведение личности рассматривается как динамическая функциональная система, характеризующаяся многомерностью и иерархичностью, в которой выделяют три основные подсистемы, включающие:

* когнитивную, воплощающую в себя такие познавательные процессы, как восприятие, внимание, память, мышление и пр.;
* регулятивную, состоящую из эмоционально-волевых процессов и обеспечивающую способность к саморегуляции поведения и управлению деятельностью других людей;
* коммуникативную, которая регулируется в общении и взаимодействии с другими.

Наряду с общепсихологическими проявлениями личность обладает индивидуально-психологическими свойствами: темпераментом, характером, способностями, которые, формируя ее индивидуальность, образуют уникальность и неповторимость каждого человека. Причем, индивидуальность вносит свои коррективы в каждую из обозначенных выше подсистем.

Психологическая структура личности формируется в онтогенезе, начиная от природных задатков и заканчивая внешними уровнями социально опосредованных форм поведения. Таким образом, личность - это многоуровневая система, объединяющая в себе психофизиологический, психологический и социально-психологический уровни.

Развитие и формирование личности детерминировано биологическими, социальными и культурными факторами. Биологические факторы влияют на формирование личности как прямым, так и косвенным образом.

Социальные и культурные факторы обеспечивают в первую очередь социализацию личности, т.е. усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого и формируется конкретная личность. Причем, влияние этих факторов не прекращается и при достижении человеком зрелого возраста. Социализация, включающая в себя адаптацию, интеграцию, саморазвитие и самореализацию обеспечивает развитие личности на протяжении всей жизни человека во взаимодействии с окружающей средой.

Кроме того, поведение человека также зависит от ситуационных факторов, которые могут оказывать на него как положительное, так и отрицательное влияние, в частности, они могут выявить какие-либо скрытые ее черты, которые проявляются только в крайних ситуациях.

Исследованиями установлено, что возраст имеет отрицательную корреляцию с текучестью и положительную корреляцию с удовлетворенностью трудом. Семейное положение оказалось связано положительной корреляцией с удовлетворенностью и отрицательной - с текучестью. А значимой корреляции между полом и эффективностью деятельности не обнаружено.

Поведенческие черты личности - это особенности поведения, отличающиеся относительной устойчивостью и постоянством проявления. Специалисты (Т. Олпорт, Т. Айзенк, Р. Кэттел ) в этой области считают, что поведенческие черты организованы в иерархию, начиная с конкретных реакций и заканчивая общими стилями психологического функционирования.

Анализируя поведенческие черты личности нельзя не коснуться теории атрибуции (атрибуция - процесс восприятия человеком причин своего поведения и его результатов, позволяющий придавать смысл окружающему), которая позволяет определить процесс восприятия причин и результатов поведения.

Причины поведения, как правило, объясняются индивидуальными и личностными особенностями, либо ситуацией, в которой проявилось поведение. Диспозиционная атрибуция (личностная) подчеркивает некоторые особенности индивида (наличие или отсутствие способностей, навыков). Ситуационная атрибуция (внешняя) делает упор на влияние внешней среды на поведение.

Г. Келли предлагает следующие критерии для анализа причин поведения:

1. Согласованность.
2. Необычность.

3.Последовательность.

 Существуют типичные ошибки атрибуции:

1. Большинство людей склонны игнорировать ситуационные причины поведения в пользу диспозиционных.
2. «Ложное согласие» - это переоценка типичности своего поведения, выражающаяся в том, что человек считает свою точку зрения единственно верной.

3 «Неравные возможности» - эта ошибка происходит, когда не принимаются в расчет ролевые позиции действующего лица.

**Список литературы**

1. В.И. Золотов. Организационное поведение: Учебн. пособие/ Алт. Экономко- юридич. Институт. Алт. гос. техн. Университет – Барнаул: ГИПП « Алтай», 2004 – 370 с.
2. В.И. Алешникова, Е.Р. Беляева, О.А. Зайцева. Организационное поведение: Инструментарий, упражнения, тесты: Учебн. пособие/ – Воронеж: ОАНО «ИММиФ», 2004 – 208 с.
3. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. 8-е изд. — М., 2000 – 700 с.
4. Р. Бэрон, Д. Бирн, Б. Джонсон. Социальная психология: ключевые идеи/, 4-е изд. – СПб, 2003. – 250 с.
5. Организационное поведение: Учебник для вузов/ Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2004. – 432с.
6. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления: Учебное пособие для вузов /Пер. с англ. Под ред. проф. Е. А. Климова — М., 2003. – 463 с.
7. Занковский А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — М., 2002.- 180 с.
8. Митин А.Н., Федорова А.Э. Антикризисное управление персоналом организации. Учебное пособие – СПб.:Питер, 2005. – 271 с.
9. Майерс Д. Социальная психология. 6-е изд., перераб. и доп. — СПб., 2002. – 210 с.
10. Нъюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. — СПб., 2002.- 120 с.
11. Зайцева И.А. Антикризисное управление предприятием: теория и практика. Учебное пособие – М.: Международная академия оценки и консантинга. 2004. – 177 с.
12. Первин Л., Джон О, Психология личности: Теория и исследования. - М., 1999. – 200 с.
13. Щульц Д., Щульц С. Психология и работа. 8-е изд. —СПб., 2003. – 310 с.
14. МаренковН.Л., Касьянов В.В. Антикризисное управление. Учебн.- 2-е изд. Ростов н-Д.: Феникс, 2005. – 508 с.
15. Ребер А. Большой толковый психологический словарь. Т. 1, 2 / Пер. с англ. Е. Ю. Чеботарева. — М., 2001.
16. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Гросс Медиа, 2005. – 223 с.
17. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. Социальная психология в современном мире. Учебное пособие для вузов / Под ред.. — М., 2002. – с. 120
18. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. Учебн. пособие – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 511 с.
19. Арсеньев Ю.Н. Организационное поведение. Учебн. пособие. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 399 с.
20. Карташова Л.В. Организационное поведение. Учебник ВУЗов. – М.: Инфра – М, 2004. – 219 с.
21. Шермерорн Дж., Хант Дж. Организационное поведение.: Пер. с англ. Учебное пособие – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 636 с.
22. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебн. пособ. – М.; « финансы и статистика», 2004. – 224 с.
23. Ширшков А.И. Менеджмент охраны труда: Учебник./ Ростов-н-Д.: «Феникс», 2000ю – 384 с.
24. Персональный менеджмент: Учебник, 2-е изд.; перераб. и дополн. – М.; Инфра – М, 2004. – 622 с.
25. Косаткин С.Ф. Проницательность и личная сила. Тренинг жизненного успеха. – СПб; ИК, С – Петербург «Невский проспект», 2004. – 160 с.
26. Егоров Я. Методологические аспекты организации научно-технич. деят-ти в сис-ме формирующихся рыночных отношений –Краснодар. 2004. – 216 с.
27. Маслов Е.В. Управл. Персоналом предприятия: Учебн. пособ./ Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА – М.; Новосибирь: НГАЭ и У, 2003. -312 с.
28. Вершигова Е.Е. Менеджмент: Учебн. пособ. – 2-е изд. Перераб и дополн. – М.: ИНФРА – М, 2001. – 283 с.
29. Ферару Г.С. Экологический менеджмент: Учебн. пособ. М.;- Архангельск: Издат. дом «Юпитер», 2004. – 184 с.
30. Лавров А.Ю., Рыбакова О.Н. Основы менеджмента. Учебн. пособие. – Чита; Чит. ГУ, 2003. – 368 с.
31. Столяренко Л.Д. Основы психологии 5-е изд. Перераб и доп. (Серия «Учебники, учебные пособия») – Ростов-н-Д.:Феникс, 2002. – 672 с.
32. Росс Л., Ниссбет Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. – М., 1999. – 156 с.