Содержание

[Введение 3](#_Toc264307866)

[1. Понятие личности и ее структура 3](#_Toc264307867)

[2. Психологические школы и методологические принципы изучения личности 4](#_Toc264307868)

[3. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации 4](#_Toc264307869)

[4. Взаимодействие личности с организационным окружением 4](#_Toc264307870)

[5. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Поведенческая адаптация в коллективе 4](#_Toc264307871)

[Заключение 4](#_Toc264307872)

[Литература 4](#_Toc264307873)

# Введение

Во многих пособиях по менеджменту, книгах по управленческой психологии и управлению личность ранее не была предметом изложения, так как все внимание уделялось планированию, экономике, маркетингу, организационно-технической стороне. И только позже, после осознания роли групп и составляющих ее членов в процессе труда, начали активно изучать основные характеристики групп, человеческий фактор, поведение личности.

Крупнейшей заслугой многих исследователей управления стало изучение человека, его личностных качеств. Многие управленцы, предприниматели в свою очередь использовали в своей деятельности открытия и достижения психологии в изучении личности.

Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности перед производством, перед прибылью, перед интересами предприятия, фирмы, учреждения. Именно такая постановка вопроса ныне составляет культуру управления. Вот почему без психологических знаний о личности не обойтись. Мнеджеру необходимы научные знания о личности работника, профессиональный подход к работе с персоналом. Вот почему в ряде крупных фирм считается необходимым иметь не отдел кадров, а службу управления человеческими ресурсами, целую систему управления персоналом.

# 1. Понятие личности и ее структура

Личность человека всегда была и остается одной из самых интригующих тайн, волновавших и волнующих не только выдающиеся умы.

Не претендуя на раскрытие этой тайны, можно все-таки привести некоторые общепринятые положения. Прежде следует, пожалуй, показать различие понятий: «человек», «личность», «индивидуальность».

Человек*-* это родовое понятие, указывающее (с материалистической точки зрения) на отнесенность существа к высшей ступени развития живой природы - к человеческому роду. Человек - это специфическое, уникальное единство биологического и социального. Как существо биологическое, он подчиняется биологическим и физиологическим законам, как существо социальное - он часть социума и продукт общественного развития.

Личность *-* это самое главное в человеке, важнейший его социальный признак. Если человек - носитель самых разных свойств, то личность - это основное его свойство, в котором проявляется его общественная сущность. Личность выражает отнесенность человека к определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке и т.д.

Очень интересно происхождение самого слова «личность». В русской литературной речи первоначально оно означало негативную и даже оскорбительную характеристику человека. В Академическом словаре 1847 г. можно прочесть, что этим словом обозначается «отношение одного лица к другому». Тут же дается норма того времени: «Никакая личность не должна быть терпима в службе». Дано и второе, видимо сохранившееся и до сих пор, значение слова «личность» - «колкий отзыв на чей-либо счет, оскорбление» (вспомним, в ходе споров иногда звучит призыв «не переходить на личности»).

Позже, с развитием общественных отношений термин перешел в разряд научных. Следует сказать, что до сих пор общепринятое понятие «личность» в научном сооб­ществе и теории личности сегодня еще не создано. В этих условиях корректно говорить об общей эволюции идей к развитию теории личности и об эволюции представлений различных субъектов познания ученых (научных школ) о теории личности. В научном сообществе достигнуто определенное концепту­альное единство по проблеме подхода к определению и исследованию личности. Сегодня «личность» - это научное теоретическое понятие, используемое фило­софами, социологами, психологами и медиками при изучении человека.

Понятие «личность» указывает на некоторую совокупность свойств человека, а человек, живущий и действующий в мире действительности, рассматривается как обладатель, носитель этой совокупности свойств, которые им проявляются, более или менее произвольно, в поступках, которые он совершает на протяжении своего жизненного пути.

В психологической науке имеется несколько общепризнанных положений относительно личности. По крайней мере, можно говорить о четырех аксиомах:

* личность присуща каждому человеку;
* личность есть то, что отличает человека от животных, у которых личности нет;
* личность есть продукт исторического развития, т.е. возникает на определенной ступени эволюции человеческого существа;
* личность есть индивидуальная отличительная характеристика человека, т.е. то, что отличает одного человека от другого. Общаясь с людьми, мы, прежде всего, ориентируемся на особенности их личностного склада.

Определение предметной области психологии личности связано с решением ряда существенных вопросов. В современной психологической литературе[[1]](#footnote-1) выделяются три наиболее важные особенности познавательной ситуации изучения личности.

Первая особенность - богатство феноменологии личности - нашла отражение в двух различных точках зрения. Согласно одной из них все многообразие проявлений личности может быть сведено к какому-либо одному психическому явлению (типу темперамента, стилю поведения, мотивации, темпу и скорости речи и проч.), точное и адекватное изучение которого позволило бы исследовать личность в целом. В соответствии с другой точкой зрения человек как личность представляет собой системный объект, взаимодействующий с другими сложными системами (природой, обществом). Необходимость в системном подходе возникает именно тогда, когда многообразие информации, полученной о данном явлении, требует обобщения и систематизации, когда с целью создания целостной картины изучаются не только имманентно присущие объекту свойства, но и такие особенности, которые проявляются в процессе взаимодействия с другими системными объектами. Известный немецкий психолог, автор теории поля, Курт Левин говорил, что исследование личности вне ее окружения, вне контекста приведет к исключению из анализа важных для понимания сущности человека свойств, именно поэтому «вместо того, чтобы вычленять из ситуации тот или иной изолированный элемент, значимость которого невозможно оценить без рассмотрения ситуации в целом, теория поля, как правило, предпочитает начинать с характеристики ситуации в целом» и только после этого «различные аспекты и части ситуации подвергаются все более и более конкретному и детальному анализу»[[2]](#footnote-2) .

Вторая особенность - междисциплинарный статус проблемы личности - требует определения специфики ее предмета в психологии. Из всего множества определений, которые даются в психологии личности, можно выбрать несколько. С точки зрения И.С. Кона, «понятие личности означает человеческого индивида как члена общества, обобщает интегрированные в нем социально значимые черты»; по мнению К.К. Платонова, личность - это «человек как носитель сознания»; согласно Б.Г. Ананьеву, «личность - субъект общественного поведения и коммуникаций»; по К. Ясперсу, «индивида называют личностью в том случае, когда он обладает чувством самодовлеющего существования, чувством собственного, неделимого Я».
          Третья особенность - неоднозначность положения, которое занимает личность в ходе исследования - проявляется в особой способности человека к рефлексии, к самосознанию, к самопознанию. С одной стороны, эта способность обеспечивает многообразие приемов и способов диагностики личностных свойств, включая самооценочные техники и методики. С другой стороны, - снижает достоверность эмпирических данных, позволяя испытуемому манипулировать ими в соответствии с принципом социальной желательности.

В целом, структура личности может быть - в теоретическом плане - представлена следующей схемой, которая, конечно же, весьма условна:

* общечеловеческие свойства (ощущения, восприятия, мышление, память, воля, эмоции);
* социально-специфические черты (социальные установки, роли, ценностные ориентации);
* индивидуально-неповторимые черты (темперамент, сочетание ролей, самосознание).

# 2. Психологические школы и методологические принципы изучения личности

Проблема личности была и остается предметом пристального внимания ученых-обществоведов. Так, психологами создано немало своих теорий личности. Наиболее известными и применимыми для управления считаются теории трех главных школ:

* психоанализ 3. Фрейда (эту школу прошли Карл Юнг, Альфред Адлер, Карен Хорни, Харри Салливан, Эрих Фромм и другие выдающиеся психологи);
* теория научения, или поведенческая школа (к теоретикам которой относят И. П. Павлова, американских психологов Джона Б. Уотсона и Б. Ф. Скиннера);
* теория роста, или «гуманистическая психология» (яркими представителями которой являются американские психологи Абрахам Маслоу и Карл Роджерс).

Следует отметить вклад отечественных ученых в понимание проблем личности. В отечественной психологии существует четыре главные теории личности:

* теория отношений (А.Ф. Лазурский (1874-1917), В.Н. Мясищев (1892 - 1973);
* теория деятельности (Л.С. Выготский (1896 - 1934), А.Н. Леонтьев (1903 - 1979);
* теория общения (Б.Ф. Ломов (1927 - 1989), А.А. Бодалев, К.А. Абульханова-Славская);
* теория установки (Д.Н. Узнадзе (1886 - 1950), А.С. Прангишвили)[[3]](#footnote-3).

Для менеджмента имеют существенное значение и многие другие концепции отечественных исследователей личности. Так, следует отметить попытку В.А. Ядова сконструировать интегративную теорию личности, в которой объединились бы социологические, социально-психологические и общепсихологические характеристики человека. Он выдвинул и обосновал диспозиционную концепцию личности.

Методологические принципы в психологии личности определяют границы и правила построения теории личности, определяют круг научных проблем, косвенно влияют на формулировку теоретических и экспериментальных гипотез.

Принцип системности. Одним из принципов научного исследования личности является принцип системности. Как утверждает В.А. Барабанщиков[[4]](#footnote-4), особенность «системного познания состоит в возможности описания и объяснения интегральных образований действительности (целостности)»[[5]](#footnote-5). «Динамическое единство различного, т.е. система, анализируется в терминах элементов и структуры, части и целого, организации и координации, развития, иерархии, измерений и уровней, выражающих современный строй любой позитивной науки»[[6]](#footnote-6).
          Принцип системности определяет следующие направления (задачи) исследования: выделение уровней изучаемой системы и ее отдельных компонентов, где уровень определяется как объединение и организация схожих по степени сложности свойств, а компонент как автономная единица определенного уровня (например, согласно К.К. Платонову, индивидуальность представлена на четырех уровнях - уровне направленности и моральных качеств личности; уровне знаний, умений и навыков; уровне индивидуальных особенностей протекания отдельных психических процессов и уровне темперамента, половых и возрастных особенностей); выявление принципов и механизмов организации системы в единое целое (например, механизм сдвига мотива на цель, механизм обеспечения много-многозначных связей, механизмы вытеснения и сопротивления и др.).

В современных психологических исследованиях обсуждается вопрос о статусе интеллекта в структуре личности. Личность и интеллект взаимно обусловлены. Интеллект является модулятором психического, в том числе личностного развития. На роль интеллекта указывают работы, направленные на исследование факторной структуры личности. Так называемая лексическая модель, или Большая Пятерка (Норман, Мак Крей, Коста), включает в себя фактор, на одном полюсе которого находятся такие показатели, как «культурность, интеллектуальность, открытость опыту», а на другом - «узость интересов, заурядность и ограниченность»[[7]](#footnote-7).
          Субординационный или иерархический принцип. Вторая задача - организованность личностной структуры - решается с помощью выделения отдельных механизмов и принципов организации компонентов в систему. В качестве таких механизмов называются субординационный, или иерархический, принцип, при котором более сложные или более общие свойства личности подчиняют себе более элементарные и частные социальные и психофизиологические свойства (коммуникабельность включена в более общий фактор экстраверсию); и координационный, при котором взаимодействие осуществляется на паритетных началах, допускающих некоторую независимость, автономность свойств (например, связь между динамичностью возбуждения и динамичностью торможения).

Принцип активности. Согласно следующему принципу - активности - личность обладает свойствами инициативы, свободы выбора и характеризуется избирательным поведением. Эта установка своеобразно преломляется через принцип детерминизма в его трактовке С.Л. Рубинштейном - «внешнее через внутреннее».

Принцип активности отрицается концепциями биогенного и социогенного толка: для первых человек - результат развертывания генетической программы, для вторых - продукт социальных влияний и коммуникаций.

Принцип развития предполагает изучение психических процессов и свойств с точки зрения их закономерного изменения. Уже З. Фрейд определял генезис психического как одну из важных детерминант полноценного функционирования взрослого человека. Л.С. Выготский считал, что адекватным подходом к исследованию натуральных и высших психических функций является раскрытие истории их возникновения и развития. Термин развитие используется для обозначения общего, парадигмального подхода к анализу проблемы и обозначает изменение, связанное с преобразованием во внутреннем строении объекта, в его структуре, переход от структуры одного качества к структуре другого качества. Понятие «развитие» ассоциируется с формой изменения (эволюцией или революцией) и направлением (прогрессом и регрессом). Онтогенез рассматривается как закономерное изменение организма, происходящее от момента его рождения до момента смерти. Наряду с онтогенезом используют понятия пре- и перинатального развития организма, термин «филогенез».

Принцип субъекта предполагает рассматривать человека как автономную, инициативную личность, способную в определенных пределах изменять себя и окружающий мир. Современные исследования в области психологии личности позволили усилить разрабатываемое С.Л. Рубинштейном понятие, категорию субъекта. Субъект - это человек, находящийся на высшем уровне активности, целостности и автономности, который индивидуален для каждого. Для субъекта окружающая действительность - не только система раздражителей, но и объект действия и познания. Субъект - более широкое понятие, чем понятие человека, которое есть единство всех его качеств - природных, социальных, общественных, индивидуальных. Личность - менее широкое понятие, означающее человеческого индивида в совокупности его социально-значимых качеств. Человек становится субъектом единства природного и социального по мере того, как начинает выделять себя из окружающей действительности и противопоставлять себя ей как объекту познания и созерцания. Человека как субъекта отличает творческий подход к решению проблем, инициативность, собственная целенаправленная активность, свобода воли[[8]](#footnote-8).

Принцип детерминизма основан на идее причинной обусловленности любого психического процесса. Он формулируется как антитеза такому пониманию психического, при котором оно рассматривает либо как данность, эпифеномен, детерминированный только внутренними причинами, либо как объективно наблюдаемое явление, вызванное внешними воздействиями.

Согласно С.Л. Рубинштейну, психическое имеет свою специфику, но при этом не является чем-то, что по своей сути противостоит явлениям материального мира. Психическое и материальное тесно взаимосвязаны, образуя целостное бытие, где первое представляет собой один из высших уровней этого бытия, обладая собственной специфической природой, выступая «не только как обусловленное, но и как обуславливающее, т.е. определяет, регулирует, направляет деятельность человека. »Формула детерминации«, предложенная Рубинштейном, »внешнее через внутреннее« была не только ответом и способом решения конкретных методологических проблем, стоявших перед психологией. Она была результатом глубочайшего обобщения разных типов детерминации в разных областях науки и философского знания: выявления специфики детерминации, вскрываемой теорией отражения, специфики детерминации естественно-научного уровня, представленной в рефлекторной теории, наконец, специфики социальной детерминации»[[9]](#footnote-9)).

# 3. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации

Индивидуальные свойства определяют способность работника выполнить какое-либо задание, усилия связаны с желанием исполнить, а организационная поддержка обеспечивает возможность исполнения. Какие свойства людей, и в каких ситуациях должен учитывать руководитель, а какими свойствами можно пренебречь, так как это не скажется на результатах деятельности?

Из множества известных подходов к исследованию личности концепция К.К. Платонова позволяет наиболее последовательно раскрыть проблемы управления индивидуальным поведением в организации. Он выделяет биологически обусловленную подсистему личности, к которой относятся: пол, возраст, свойства нервной системы и т. п., индивидуальные формы отражения объективной реальности, включающие психические процессы (память, внимание, мышление и т. д.), подсистему опыта (знания, умения, навыки) и социально обусловленную подсистему (направленность, отношения и т. п.). Данная теоретическая схема значительно облегчает систематизацию представлений о личности в организации. На рис. 1 представлена структура личности, основанная на концепции К.К. Платонова. Рассмотрим подробнее личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации.

**Рисунок 1 - Структура личности**

К биологически обусловленной подсистеме личности относятся возрастные особенности, различия по признаку пола, расы, свойства темперамента (свойства нервной системы), физические особенности.

В управленческой деятельности необходимо учитывать психологические особенности возрастных этапов жизненного пути. В научной литературе можно встретить различные возрастные периодизации. Широко известна периодизация жизненного пути, разработанная Д. Б. Бромлеем[[10]](#footnote-10). Приведем описания двух периодов, выделенных этим автором, соответствующих возрасту людей, активно действующих в организациях.

Взрослость: ранняя взрослость - 21-25 лет,

Средняя взрослость - 25 - 40 лет (пик интеллектуальных достижений), поздняя взрослость - 40 - 55 лет (упадок физических и умственных сил), предпенсионный возраст - 55 - 65 лет (пик для наиболее общих социальных достижений).

Старение: удаление от дел - 65 - 70 лет (удаление от дел, восприимчивость к нарушению стереотипов), старость - 70 - 75 лет, одряхление - после 75 лет.

Каждый возрастной период предполагает некоторые особенности поведения в организации, которые должен учитывать руководитель. С возрастом изменяется потребностно-мотивацнонная сфера человека, накапливается опыт, формируются навыки, умения и в то же время - стереотипы, может снизиться скорость овладения новыми знаниями и навыками. В зрелом возрасте (средняя взрослость) достигается более высокий уровень речемыслительной деятельности и снижаются показатели образного мышления. Сохранность интеллектуальной работоспособности человека с возрастом в значительной степени зависит от того, задачи какого уровня сложности приходится ему решать в организации, и в какой степени он включен в процесс постоянного обучения (самообучение, обучение в деятельности и т. п.).

Темперамент, как компонент поведения определяет динамику психической деятельности человека (скорость возникновения и устойчивость психических процессов, психический темп и ритм, интенсивность психических процессов, направленность психической деятельности). К свойствам темперамента относятся:

* Сензитивность - чувствительность к воздействиям внешней среды.
* Реактивность, характеризующая особенности непроизвольных реакций, активность, определяющая произвольные действия и их баланс.
* Пластичность поведения (адаптивность) - ригидность (негибкость поведения, пониженная приспособляемость, трудности изменения поведения при изменении внешней среды).
* Экстраверсия - интроверсия. Экстраверсию -интроверсию часто трактуют как общительность и необщительность. Однако это более широкие понятия. Экстраверсия - ориентация человека на внешний мир, на разнообразные объекты и людей, выраженная в поведении потребность во внешней стимуляции. Интроверсия предполагает направленность на внутренние раздражители, ориентацию на собственные чувства, воспоминания, внутреннюю жизнь. Данные свойства проявляются в поведении человека в организации. Экстраверты предпочитают работу, характеризующуюся новизной, разнообразием, непредсказуемостью. Если их работа слишком спокойная, экстраверты ищут дополнительные раздражители. Иногда они удовлетворяют свою потребность во внешней стимуляции с помощью межличностных и межгрупповых конфликтов. Интроверты предпочитают предсказуемость, порядок и стабильность на работе.
* Нейротизм. А. Айзенк интерпретировал нейротизм как эмоциональную стабильность.

# 4. Взаимодействие личности с организационным окружением

Каждый из участников организационного поведения занимает определенное место, имеет свой уровень и ориентацию для действий. В организационном окружении главная роль отводится человеку, что отражено на рис. 2.

**Рисунок 2 - Участники организационного поведения**

Если исходным в рассмотрении взаимодействия человека и организационного окружения выступает человек, то это взаимодействие может быть описано следующим образом.

* Человек, вступая во взаимодействие с организационным окружением, получает от него стимулирующие воздействия.
* Человек под влиянием этих стимулирующих сигналов со стороны организационного окружения осуществляет определенные действия.
* Действия, осуществляемые человеком, приводят к выполнению им определенных работ и одновременно оказывают воздействие на организационное окружение (рис. 3).

При таком рассмотрении в организационное окружение включаются те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с человеком. Стимулирующие воздействия охватывают весь спектр возможных стимулов: речевые и письменные сигналы, действия других людей, световые сигналы и т.п. В модели человек предстает как биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и иными потребностями, опытом, знанием, навыками, моралью, ценностями и т.п.

Реакция на стимулирующие воздействия охватывает восприятие этих воздействий человеком, их оценку и осознанное или неосознанное принятие решения об ответных действиях.

**Рисунок 3 - Модель включения человека в организационное окружение с позиций индивида**

Действия и поведение включают в себя мышление, телодвижения, речь, мимику, возгласы, жесты и т.п. Результаты работы состоят из двух составляющих. Первая - это то, чего человек добился для себя, реагируя на стимулы, какие собственные проблемы, вызванные стимулирующими воздействиями, он решил. Вторая - это то, что он сделал для организационного окружения, для организации в ответ на стимулирующие воздействия, которые организация применила по отношению к нему.

При рассмотрении взаимодействия человека с организационным окружением с позиции организации в целом описание этого взаимодействия может быть дано в следующем виде. Организация как единый организм, имеющий вход, преобразователь и выход, взаимодействуя с внешним окружением, определенным образом, соответствующим характеру и содержанию этого взаимодействия, включает человека как элемент организации в процесс информационного и материального обмена между организацией и средой. В данной модели человек рассматривается как составная часть входа и выступает в роли ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности (рис. 4).

**Рисунок 4 - Модель включения человека в организационное окружениес позиций организации**

Для стратегического управления характерен взгляд на рассмотрение взаимодействия человека и организации с позиции человека. Организация ожидает от человека, что он проявит себя как: специалист в определенной области, обладающий определенными знаниями; способствующий успешному развитию организации; способный поддерживать хорошие отношения с коллегами; работник, стремящийся к улучшению своих исполнительских способностей; человек преданный организации и пр.

# 5. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Поведенческая адаптация в коллективе

Человек, опираясь на свой опыт, адаптируется к организационному окружению, меняя свое поведение. Организация и ее руководство могут активно воздействовать на модификацию поведения человека. Однако и средства, используемые для влияния на процесс научения поведению, и частота их использования зависят от ситуации, в которой находится человек, и должны подбираться менеджером с учетом всего многообразия факторов, влияющих на поведение человека, в первую очередь с учетом потребностей и мотивов человека к деятельности.

В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда. Выделяютдва направления адаптации:

- первичная, то есть приспособление молодых кадров, ire имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений);

- вторичная, то есть приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя).

Успешная программа по адаптации кадров способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации. Если, например, в результате реализации такой программы производительность труда рабочих на сборке возрастает на 10% без увеличения заводской стоимости изделий, то доход на капитал, вложенный организацией в развитие людских ресурсов, гораздо выше этого показателя.

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная адаптация в коллективе. Если руководство заинтересовано в коллективе успехе работника на новом рабочем месте, оно должно всегда помнить, что организация - это общественная система, а каждый работник - это личность. Когда новый человек приходит в организацию, он приносит с собой ранее приобретенные опыт и взгляды, которые могут вписаться или не вписаться в новые рамки.

Организации используют целый ряд способов, как официальных, так и неофициальных, для того, чтобы ввести человека в свое общество. Формально, во время найма на работу организация дает человеку информацию о себе с тем, чтобы ожидания кандидата были бы реалистичны. За этим обычно идет обучение специальным трудовым навыкам и собеседование на тему, что считается эффективной работой.

В ходе неофициального общения, новые работники узнают неписанные правила организации, кто обладает реальной властью, каковы реальные шансы на продвижение по службе и рост вознаграждения, какой уровень производительности считают достаточным коллеги по работе. Нормы, отношение к работе и ценности, принятые в неформальных группах, могут работать либо в поддержку, либо против официальных целей и установок организации.

Таким образом, трудовую адаптацию можно определить как приспособление, привыкание работника к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций. Трудовая адаптация - многоаспектное явление. Рассмотрим четыре её вида, которые включают:

- социальную адаптацию, т.е. получение информации о ценностях, нормах организации, ее формальных и неформальных группах, лидерах, знакомство и включение в систему деловых и личных взаимоотношений в коллективе, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях;

- организационную адаптацию, при которой происходит осознание служащим своей роли в общем производственном процессе, которое достигается при знакомстве с особенностями деятельности подразделения, его местом в общей организационной структуре, режимом работы, системой управления, а также с механизмом функционирования всей организации;

- профессиональную адаптацию, которая характеризуется освоением определенного уровня профессиональных знаний, умений, навыков сотрудничества, формированием необходимых качеств и позитивного отношения к своему труду;

- психофизиологическую адаптацию, т.е. приспособление к новым психическим и физическим нагрузкам, санитарно-гигиеническим факторам производства, ритму труда и т.д.

Принято выделять первичную и вторичную адаптацию. Первичную адаптацию проходят молодые сотрудники, впервые приступающие к профессиональной деятельности, не имеющие опыта работы. Вторичная адаптация - приспособление сотрудников с определенным опытом профессиональной деятельности, в силу различных обстоятельств меняющих место деятельности или должность.

Необходимо отметить, что процессы как первичной, так и вторичной адаптации похожи друг на друга. Они происходят следующим образом. Процесс адаптации непосредственно начинается в отделе кадров при приеме и оформлении на работу. Инспектор отдела кадров проводит небольшую беседу, в которой в общих чертах знакомит с организацией, с отделом или цехом, где предстоит работать новичку.

# Заключение

Подведем итоги в виде обобщений. В современной психологии нет единого понимания личности. Однако большинство исследователей считает, что личность есть прижизненно формирующаяся и индивидуально своеобразная совокупность черт, определяющих образ (стиль) мышления данного человека, строй ее чувств и поведения.

В основе личности лежит ее структура – связь и взаимодействие относительно устойчивых компонентов (сторон) личности: способностей, темперамента, характера, волевых качеств, эмоций и мотивации.

Исходя из анализа существующих теорий личности, можно предложить следующее схематическое определение: личность – это многомерная и многоуровневая система психологических характеристик, которые обеспечивают индивидуальное своеобразие, временную и ситуативную устойчивость поведения человека.

Одним из важных элементов управления личностью в организации является ее адаптация. Личность уже имеет сложившуюся систему потребностей, целей, ценностей и норм. Реализуя эти требования, сотрудник и организация влияют друг на друга, взаимодействуют.

И какое бы название не имел процесс адаптации, значение его неоспоримо в силу еще целого ряда аргументов и фактов, свидетельствующего о важности хорошо процессаадаптации**:** статистические данные многих предприятий указывают на особенно высокую долю увольнений за первый месяц работы сотрудника; большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы, а не тогда, когда работник освоится на новом месте. Значительное количество несчастных случаев приходится на период нахождения людей в состоянии стресса. (Новые сотрудники, которые испытывают неуверенность в массе вещей, скорее всего, будут ощущать стресс). Люди, находящиеся в состоянии стресса, будут ощущатьи неудовлетворенность работой. А это низкие производственные показатели или уход с работы: с другой стороны, если с самого начала уделяется большое значение формированию у новичка чувств, что он является членом Вашей команды, то это положительным образом отразится на деятельности всего коллектива.

# Литература

1. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: К 100 - летию со дня рождения. - М.: Наука, 1989.
2. Ананьев Б. Г. Избр. психол. тр.: В 2 т. / Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. Т. 1. - М.: Педагогика, 1980.
3. Асмолов А.Г. Психология личности. - М.: МГУ, 1990.
4. Асмолов А.Г. Психология личности: учебник. - М.: Изд-во МГУ, 1990.
5. Барабанщиков В.А. Системная организация и развитие психики // Психол. журн. Т. 24. № 1. 2003.
6. Дизель П., Раньян М.К. Поведение человека в организации: Пер. с англ.- М.: Фонд за экономическую грамотность, 1998.
7. Знаков В.В. Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия // психологический журнал, 2003, том 24, № 2.
8. Красовкий Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний): Практическое пособие. - М.: ИНФРА-М, 2006.
9. Левин К. Динамическая психология. - М.: Смысл, 2001.
10. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. - М.: Смысл, 1999.
11. Социальная психология. Тексты лекций / Под ред. Е.В. Руденского. - Новосибирск: НИНХ, 1993.
1. См., например, Асмолов А.Г. Психология личности. М.: МГУ, 1990. [↑](#footnote-ref-1)
2. Левин К. Динамическая психология. - М.: Смысл, 2001. С. 253 [↑](#footnote-ref-2)
3. Социальная психология. Тексты лекций / Под ред. Е.В. Руденского. - Новосибирск: НИНХ, 1993. С. 92 - 100 [↑](#footnote-ref-3)
4. См. Асмолов А.Г. Психология личности: учебник. - М.: Изд-во МГУ, 1990. С.49-87, [↑](#footnote-ref-4)
5. Барабанщиков В.А. Системная организация и развитие психики // Психол. журн. Т. 24. № 1. 2003. С. 29 [↑](#footnote-ref-5)
6. Там же. [↑](#footnote-ref-6)
7. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. - М.: Смысл, 1999. С.219 [↑](#footnote-ref-7)
8. См. Знаков В.В. Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия // психологический журнал, 2003, том 24, № 2, С. 95-106. [↑](#footnote-ref-8)
9. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: К 100 - летию со дня рождения. - М.: Наука, 1989. С. 107-113. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ананьев Б. Г. Избр. психол. тр.: В 2 т. / Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. Т. 1. М.: Педагогика, 1980. [↑](#footnote-ref-10)