

Личность в системе управления

Ермолаева Анна и Пация София
ФЭФ19-13

Что называют личностью?

Личность – это многоуровневая система, объединяющая в себе психофизиологический, психологический и социально-психологический уровни.

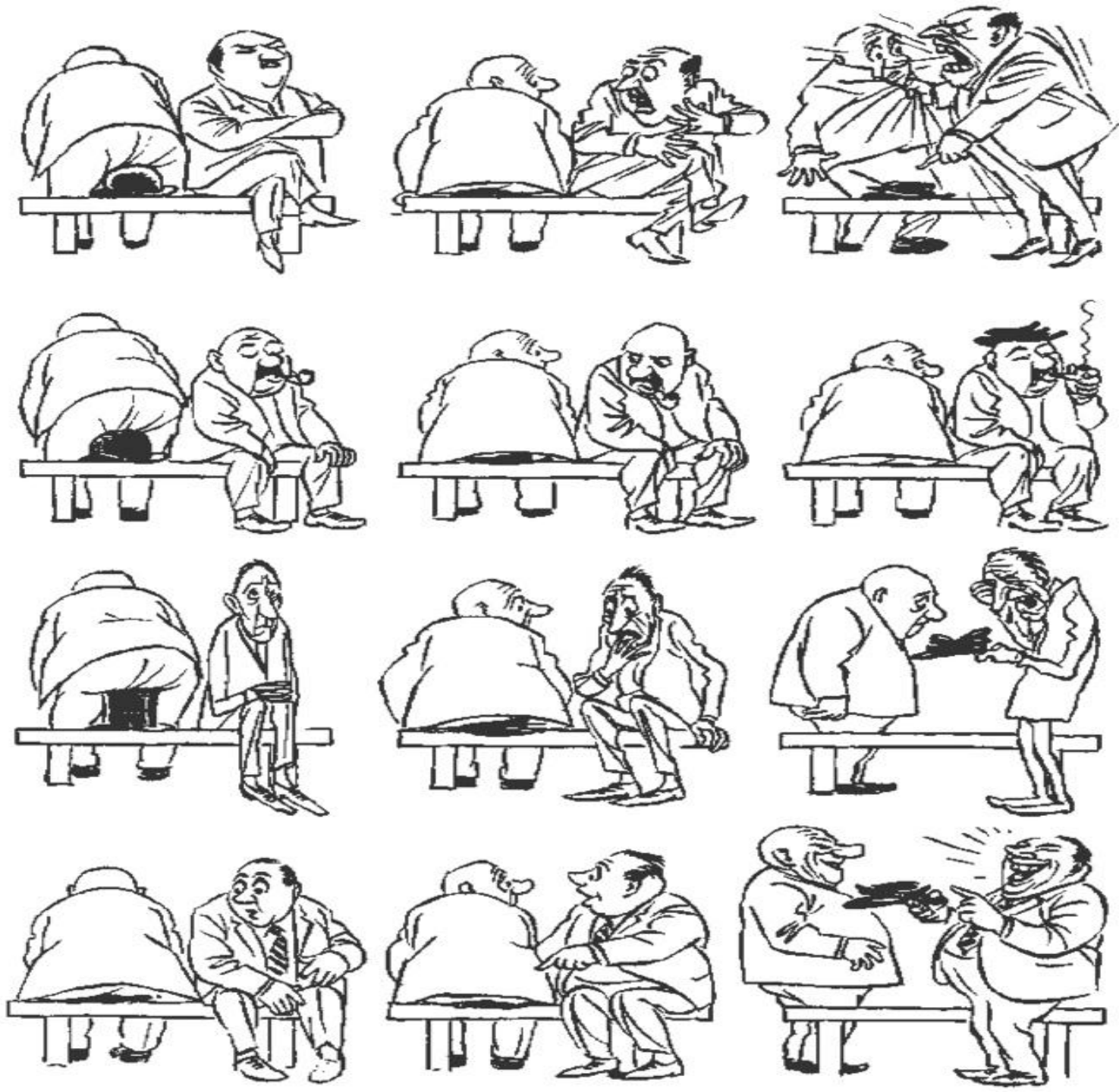


Качества, которые являются важными для сотрудников:

- Компетентность при выполнении порученных ему заданий.
- Умение обосновывать свои решения.
- Наличие практического опыта в выбранном направлении деятельности.
- Умение анализировать деятельность конкурентных предприятий.
- Умение планировать свое время и оптимально распределять поставленные задачи по отношению к графику работы.
- Умение контролировать свои эмоции.
- Инициативность и целеустремленность.
- Высокая работоспособность, жизненная активность, целеустремленность.
- Коммуникабельность.
- Готовность нести ответственность за возможные ошибки.
- Стрессоустойчивость.

Константин Константинович Платонов (советский психолог, доктор психологических наук доктор медицинских наук, профессор) выделил в структуре личности 4 основных и 2 наложенных подструктур:

- Подструктура направленности личности.
- Подструктура опыта.
- Подструктура форм отражения.
- Биологически обусловленная подструктура.
- Две наложенные подструктуры, проникающие в эти структуры и оказывающих свое воздействие на них, являются подструктуры характера и способностей.



Что такое темперамент?

- Темперамент – это устойчивая совокупность индивидуальных психофизиологических особенностей личности, связанных с динамическими, а не содержательными аспектами деятельности.
- Темперамент сказывается на характере протекания эмоция и мышления, влияет на темп и ритм речи.

TEEC

T

Вопрос №1

- А) суетливый и неусидчивый
- Б) жизнерадостный и веселый
- В) хладнокровный и спокойный
- Г) застенчивый и стеснительный

Вопрос №2

- А) вспыльчивый и невыдержанный
- Б) деловитый и энергичный
- В) обстоятельный и последовательный
- Г) часто теряется в новой обстановке

Вопрос №3

- А) прямолинейный и резкий по отношению к окружающим
- Б) склонный себя переоценивать
- В) умеющий ждать
- Г) склонный себя недооценивать

Вопрос №4

А) незлопамятны

Б) быстро остываете, если что-то перестает интересовать

В) строго придерживаетесь выработанного распорядка дня

Г) с трудом привыкаете к характеру собеседника

Вопрос №5

- А)ваши движения в основном резки и порывисты
- Б)вы быстро засыпаете
- В)тяжело приспособабливаетесь к новой обстановке
- Г)покорны

Вопрос №6

А) проявляете нетерпимость к недостаткам

Б) работоспособны и выносливы

В) постоянны в своих интересах

Г) легко ранимы и чувствительны

Вопрос №7

- А) нетерпеливы
- Б) часто бросаете начатое
- В) рассудительны и осторожны
- Г) трудно устанавливаете контакт с другими людьми

Вопрос №8

- А)выразительная мимика
- Б)быстрая, громкая речь и большое количество жестов
- В)медленно включаетесь в работу
- Г)обидчивы

Вопрос №9

- А) быстрая и эмоциональная речь
- Б) быстро включается в работу
- В) контролируете порывы гнева
- Г) впечатлительны

Вопрос №10

- А)выполняете работу нерегулярно
- Б)за любое дело беретесь с увлечением
- В)нерационально распределяете время
- Г)тихая и слабая речь

Вопрос №11

- А) вам присуща несобранность
- Б) настойчивы в достижении цели
- В) вялы, малоподвижны
- Г) ищите сочувствия других

Вопрос №12

- А)быстро решаете и действуете
- Б)сохраняете самообладание в стрессовой ситуации
- В)ровны по отношению к окружающим
- Г)необщительны

Вопрос №13

- А) инициативны и решительны
- Б) быстро схватываете новое
- В) не любите болтать
- Г) легко переносите одиночество

ОТВЕТЫ:

А) холерик

Б) сангвиник

В)

флегматик

Г) меланхолик

Типы темперамента



ХОЛЕРИК

это субъект, обладающий одним из четырех основных типов темперамента, характеризующийся высоким уровнем психической активности, энергичностью действий, резкостью, стремительностью, силой движений, их быстрым темпом, порывистостью

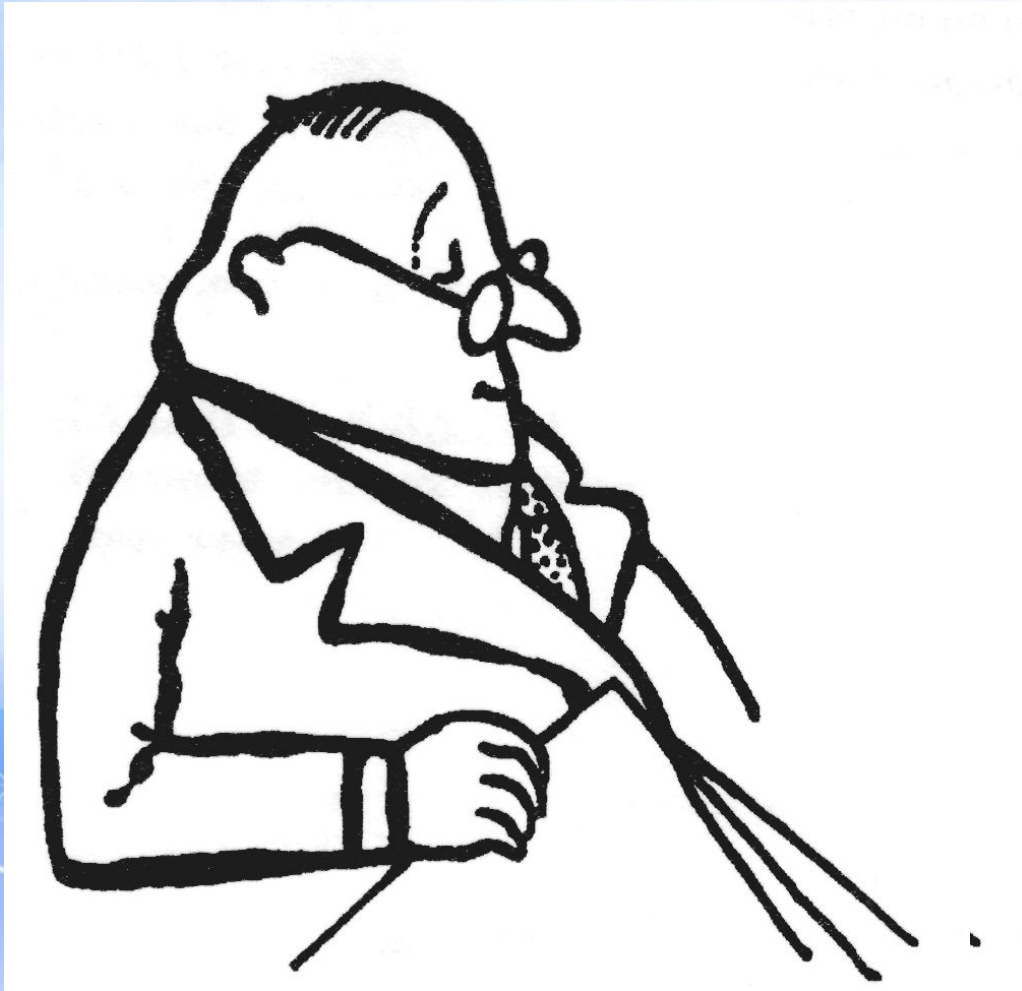
Типы темперамента



САНГВИНИК

это личность, характеризующаяся высокой психической активностью, энергичностью, работоспособностью, быстротой и живостью движений, разнообразием и богатством мимики, быстрым темпом речи.

Типы темперамента



ФЛЕГМАТИК

один из четырех типов темперамента в классификации Гиппократа. У флегматика преобладает спокойное, ровное настроение; его чувства и эмоции обычно отличаются ПОСТОЯНСТВОМ

Типы темперамента



МЕЛАНХОЛИК

один из четырех типов темперамента в классификации Гиппократ (преобладание черной желчи). Человека меланхолического темперамента можно охарактеризовать как легкоранимого

Соотнесите типы темперамента с их описанием

Меланхолик

Флегматик

Сангвиник

Холерик

Обидчивый, беспокойный, агрессивный, возбудимый, переменчивый, импульсивный, оптимистичный, активный

Угрюмый, тревожный, пессимистичный, замкнутый, необщительный, тихий

Пассивный, осторожный, рассудительный, мирный, сдержанный, надежный, ровный, спокойный

Общительный, открытый, разговорчивый, доступный, беспечный, живой, беззаботный, лидирующий

Психологические типы личности по Юнгу



Что называют характером?

Характер – это своеобразие склада психической деятельности, проявляющееся в особенностях социального поведения личности, в отношениях к людям, делу и к самому себе.

- Отдельные свойства характера зависят друг от друга, связаны друг с другом и образуют целостную организацию, которую называют **структурой характера**.

Структура характера:



1-я группа:

Черты, выражающие направленность личности (устойчивые потребности, установки, интересы, склонности); системы отношений к окружающей действительностью и представляющие собой индивидуально-своеобразные способы осуществления этих отношений.



2-я группа:

Черты характера:

- Интеллектуальные
- Волевые
- Эмоциональные

- *Цитата: «Когда коллективизация завершилась, я попытался осуществить давнюю мечту – получить высшее военное образование. Командование пошло мне навстречу, направив в Ленинград в Институт путей сообщения. Я успешно сдал экзамены и был зачислен на 1-й курс военного отделения. В ходе учебы институт был реорганизован в Военно-транспортную академию, и летом 1935 г. состоялся наш выпуск. Мы сдали госэкзамены, получили дипломы (у меня он оказался с отличием) и ждали назначений. Начальник академии комкор Семен Андреевич Пугачев неожиданно для всех нас объявил, что Политбюро ЦК партии устраивает прием для выпускников (тогда говорили «академиков») высших военно-учебных заведений.»*

- *Ещё до Великой Отечественной Ковалёв предложил создать военно-эксплуатационные отделения – компактные, мобильные органы управления, способные взять в свои руки прифронтовые дороги в самых сложных обстоятельствах. Он выстрадал эту идею на Дальнем Востоке, у высоких берегов Амура и в Монголии. «В состав такого органа войдёт резервная паровозная колонна, движенцы, ремонтники и прочие специалисты, начиная со стрелочников и кончая паровозными бригадами, телеграфистами и начальниками станций. Это будет подразделение на колёсах. Способное, например, сегодня в Москве погрузиться в эшелоны со всем имуществом, а завтра-послезавтра принять управление железной дороги где-нибудь за Минском или Киевом», – докладывал Ковалёв Сталину.*

Ковалевский характер

- **Ковалевский характер.** Все, кто работал с Ковалёвским, отмечали самую яркую черту генерала-железнодорожника – он был постоянно нацелен на смелую инициативу. При этом он не считался с чинами, нередко спорил с теми, с кем спорить было не принято. И это вызывало уважение – в том числе у самых суровых наших вождей. Люди, близко знавшие Ковалёва, рассказывали: «отстаивая своё мнение, он, в самом деле, мог вступить в спор с высшим руководством страны. Его отличало чувство собственного достоинства. Он не позволял унижать себя самым важным персонам. В то же время был исключительно корректен в отношениях с подчинёнными, умел ценить и помнить их заслуги, благодарить их».

- *В первые недели войны, в июле 1941 года, Ковалёва назначили начальником Управления военных сообщений Генерального штаба Красной армии. Высокое доверие, ещё более высокий спрос. На его плечи навалилась неподъёмная ноша. Действовать приходилось в условиях успешного наступления гитлеровцев. Задача стояла невиданная: срочно эвакуировать на Восток заводы и фабрики – около 2600 предприятий со всем оборудованием. На Запад шли воинские эшелоны, а на Восток – засекреченные составы со станками... И тут же, без промедлений, предприятия следовало обустроить на новых местах. Трудности вставали не только перед строителями и заводскими технологами, но и перед железнодорожниками. Ведь новым центрам индустрии требовались удобные подъездные пути – для доставки сырья и отгрузки продукции.*
- *Именно Ковалёву в экстремальной ситуации удалось создать эффективную систему управления военными перевозками. Историк Георгий Куманёв писал: «Ни одна крупная оборонительная или наступательная операция наших Вооружённых Сил не была разгадана противником, под носом у которого в установленные сроки по железнодорожным магистралям скрытно перебрасывались огромные массы войск с техникой, вооружением и боеприпасами».*

- *В самые чёрные дни 1942 года в Государственном Комитете Оборона был поднят вопрос о расформировании железнодорожных войск. Ставка нуждалась в пополнении стрелковых частей... Казалось, это уже дело решённое. Но Ковалёв решительно не согласился со стратегами. За аргументами он в карман не лез, выкладывал их с толком. Не сегодня завтра на фронте наступит перелом. Сейчас мы отступаем, но будем и наступать. И тогда потребуются в кратчайшие сроки восстанавливать пути, налаживать работу железных дорог. Без воинов-путейцев выполнить эту задачу мы не сможем... Верховный главнокомандующий был вынужден согласиться с Ковалёвым, ставшим к тому времени заместителем наркома.*

- *После завершения освобождения Советского Союза от захватчиков пошла череда наступательных операций Красной армии. Стратеги уже прочерчивали на оперативных картах победный путь до Берлина и Праги. И железнодорожникам нужно было учиться работать по-новому, поддерживая масштабное наступление. В Ставке к Ковалёву присматривались давно. Его не зря считали гроссмейстером, который в запутанной комбинации работает наиболее результативно. Казалось, что только он способен внести железную логику в работу стратегически важнейшего ведомства. Тут был необходим руководитель «с двумя сердцами», привыкший к перегрузкам, но ещё молодой. Работоспособность Ковалёва уже тогда вызывала изумление коллег. Он стал наркомом в сложной, даже взрывоопасной ситуации.*

- Сам Ковалёв расценивал ситуацию так: «Победный 1944 год, прошедший в непрерывных наступательных сражениях, поставил наши железные дороги на грань кризиса. И никаких парадоксов в этом не было. Просто на четвёртом году войны железнодорожный транспорт, который поддерживал себя в основном за счёт внутренних резервов, почти исчерпал эти резервы и уже не выдерживал непрерывно возрастающих нагрузок». Проблем хватало. Приходилось, не теряя темпа, решать новые задачи, доселе незнакомые управленцам. Война никому не давала ни скидок, ни передышки, и времени на учёбу не было... О работе нужно судить по результатам. Весной 1945 года они не вызывали сомнений: в последние месяцы войны железные дороги показали себя с лучшей стороны, они стали сильной стороной и нашей индустрии, и нашей армии. Это признавали и союзники, и противники. В народной памяти навсегда остались и поезда, доставившие фронтовиков на Родину. Бывалые армейские составы, на которые вся страна смотрела с надеждой и ликованием.

Вывод:

- Личность работника изучается рядом психологических дисциплин, таких как общая психология, психология труда, инженерная психология. Вместе с тем рабочая группа или трудовой коллектив изучается социальной и педагогической психологией.
- Социально-психологические отношения выступают как взаимоотношения людей, опосредованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности, т.е. ее реальным содержанием. Управленческие отношения составляют организованную совместную деятельность, делают ее организованной. Иначе говоря, это не отношения в связи с деятельностью, а отношения, образующие совместную деятельность.
- Организации нужны талантливые, волевые, порядочные люди, узнать, кто из них соответствует этому определению можно на основе правильной оценки каждой группы качеств и последующей систематической работы по коррекции и развитию "отстающих" групп.

Список литературы:

- «Личностные особенности подчинённых и предпочитаемый ими стиль управления» Григорьев М. В. Макаревская Ю. Э. 2017г
<https://cyberleninka.ru/article/n/17498883>
- «Влияние личностных характеристик членов коллектива на эффективность управления групповыми процессами и социальную стабильность организации» Черных А. Б. Заиграева М. А. 2015г
<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-lichnostnyh-harakteristik-chlenov-kollektiva-na-effektivnost-upravleniya-grupповymi-protsessami-i-sotsialnuyu-stabilnost>
- «Исследование личности в менеджменте как объекта управления» 2013г
<https://knowledge.allbest.ru/management/c-3c0b65635b2bd78a4c43a88521216d26.html>
- «Управленческая психология» учебник Волкогонова, О.Д. 2005г
- «Стратегическое управление компанией.» Учебник для ВУЗов Круглов М.И. 1998г
- «Психология управления» учебное пособие Мальцева Ю. А. Яценко О. Ю. 2016 г
http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/40627/1/978-5-7996-1777-6_2016.pdf
- «Управленческая психология» пособие для СПО Одинцов А. А. Одинцова О. В. 2010г
https://www.academia-moscow.ru/ftp_share/books/fragments/fragment_19639.pdf