

УДК 331.108

Соловьёва М.В

студент 1 курса кафедры «Управление и предпринимательство»,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в г.
Шахты

Ю.В.Сорокина,

ассистент кафедры «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и
предпринимательства (филиал) ДГТУ в г. Шахты

UDC 331.108

Solov`yova M.V.

1st year student of the department "Management and Entrepreneurship",
Institute of the Service Sector and Entrepreneurship (branch) DSTUv Shakhty

Yu.V.Sorokina,

Assistant of the Department "Management and Entrepreneurship"

Service Industry Institute and

business (branch) DGTU in the city of Shakhty

РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**The development of individual psychological properties of the
individual in the work**

Аннотация: В данной статье рассматриваются особенности процесса развития индивидуально-психологических свойств личности в трудовой деятельности. Выявлены плюсы и минусы людей с разным темпераментом в трудовой деятельности, а так же произведен учёт психологических свойств и качеств личности.

Ключевые слова: индивидуально-психологические свойства, темперамент, направленность личности, характер.

Annotation: This article discusses the features of the development process of the individual psychological properties of the personality in work activity. The pros and cons of people with different temperaments in their work activities have been elucidated, as well as an account has been taken of the psychological properties and qualities of the personality.

Key words: individual psychological properties, temperament, personality orientation, character.

Личность в психологии есть ничто иное, как носитель сознания и субъект целенаправленной деятельности. Обратив внимание на каждого из подопечных в организации/предприятии, с точки зрения его индивидуально-психологических свойств, то мы относимся к нему как к личности, которая схожа в некоторых аспектах (характер, поведение, темперамент, манера общения) с другими людьми, но и в то же время являет собой индивида со своими отличительными чертами (индивидуален). Абсолютно каждый человек как личность обладает системой индивидуально-психологических свойств. К ним можно отнести выше перечисленные: темперамент, характер, направленность и способности. В процессе взаимодействия с другими людьми, человек всегда проявляет эти качества и особенности. Владение информацией и учёт о индивидуально-психологических свойствах и качествах своих подчиненных необходимы начальнику, или же, например, психологу для реализации более точного индивидуального подхода к сотрудникам фирмы, более успешному их обучению, для оптимальной мотивации, а также достижения эффективной деятельности. Темперамент - это индивидуальное свойство человека, которое в наибольшей мере зависит от его врождённых, природных психофизиологических качеств, а так же индивидуальная характеристика человека со стороны особенностей его психической деятельности, таких как интенсивность, скорость, темп психических процессов.

Основываясь на психологии-управления, немаловажную роль играют такие свойства личности, как темперамент, характер, способности и направленность личности. Отталкиваясь от перечисленных свойств во многом можно определить подходящую роль для того или иного вида деятельности, будь то работа или его взаимоотношения в коллективе. Стоит отметить, что отсюда вытекает такая рекомендация: при подборе

персонала для работы менеджеру необходимо учитывать психические свойства кандидата, чтобы быть уверенным в его способности выполнить необходимую профессиональную роль в организации.

Выделяют четыре типа темперамента:

- * Сангвиник
- * Холерик
- * Меланхолик
- * Флегматик

Разберём более подробно каждый тип из вышеперечисленных.

Начнем с сангвиников.

Сангвиник - это подвижный человек. Данный тип очень живой, быстро реагирует на изменения, происходящие вокруг него, не особо тяжело переносит неудачи. Смена вида деятельности не вызывает у него затруднений, но пренебрегает однотипной и рутинной работой. Другими словами - становится скучно при выполнении обычного, но необходимого для производства дела, однако, если работа ему интересна, то он проявляет немалый интерес. Работник с таким типом темперамента энергичен, неутомим и обладает быстрой речью. Сангвиник является, пожалуй, самым лучшим руководителем с точки зрения подчиненных. Однако технические моменты в работе часто вызывают у сангвиников затруднение. Из его сильных сторон можно отметить умение расположить к себе человека и в чём-либо убедить - не всегда срывается в условиях, например, планового производства.

Рассмотрим следующий тип темперамента - холерик.

Холерик - энергичный человек, порывистый, нестабильный, склонный к эмоциональным переживаниям происходящего и частым сменам настроения. Быстро действует и легко возбуждается. Работники с темпераментом холерика, как правило, имеют высокий «кпд», разговорчивы, предпочитают самостоятельно преодолевать препятствия и трудности на своем пути. Данный тип может много и полезно работать, увлекать других своим энтузиазмом. Если холерик потеряет интерес к деятельности, то у него пропадает настроение. Он наиболее продуктивен там, где требуется лидерство, высокая инициативность, концентрация внимания и т.п. Людей с таким темпераментом нужно по возможности

отстранять от разногласий, четко оценивать его успехи и грамотно указывать на недостатки. Сильные стороны руководителя-холерика – это способность быстро выдать свежую идею в любой момент, вне зависимости от ситуации, зажечь и повести за собой окружающих, не важно, подчинённый это, клиент или вышестоящий руководитель. Слабыми сторонами является его отстранённость от технических аспектов производства и ориентация в первую очередь на людей. Его недостатками являются излишняя поспешность и склонность к нервным срывам.

Третий тип темперамента, который будем рассматривать - меланхолик.

Меланхолик – sentimentalный, застенчивый человек и легкораним. Он вечно переживает по поводу различных событий. Даже мелкие неудачи могут выбить его из колеи, хоть и предпочитает этого не показывать. Он мало реагирует на внешние факторы. Чаще всего такие люди тихо разговаривают и смущаются. Хоть они и не обладают качествами лидера, т.к. поручения большой важности могут стать причиной глубокой тревоги, зато он может быть хорошим работником и внимательным товарищем. В чрезвычайных ситуациях у людей с таким типом темперамента возникает тоска и паническое состояние. Меланхолику необходимо оказывать помощь в преодолении застенчивости в отношениях с людьми, в воспитании решительности действий, а так же в сложных ситуациях. Меланхолик лучше всего справляется с задачами, требующей стереотипных действий. Критические замечания желательно делать ему лично с глазу на глаз.

И последний тип темперамента - флегматик.

Флегматик – медлительный, невозмутим и малотревожный человек, который имеет устойчивое настроение и стремление, так же вряд ли станет демонстрировать публично свои переживания. Такой сотрудник в меру уравновешен, вдумчив и пунктуален. Он не отвлекается по всяким пустякам, любит четкую организацию труда, но подчас медлителен и инертен. Ему тяжело перестраивается с одного вида работы на другой. Флегматику нужно помогать упражнять его подвижность, быстроту выполнения трудовых процессов. Флегматики способны к кропотливой, требующей большой внимательности и тщательной работе, которая стала бы настоящим испытанием для холерика.

Характер является индивидуальным сочетанием устойчивых черт, психических особенностей человека, обуславливающих типичные для данного человека способы поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах и определяющих отношение личности к окружающей

действительности. Структура характера рассматривается, прежде всего, по сложившимся у человека типам отношений: к другим людям (доверчивость-недоверчивость, сочувствие-безразличие и т.д.); к самому себе (самооценка и т.д.); к деятельности (трудолюбие, лень и т.д.) В отличие от темперамента как динамической стороны поведения, характер позволяет оценить содержательную социальную сторону поведения субъекта, его ценностные ориентации. В условиях профотбора людей на определенные должности (например, на должность руководителя рабочей группы) большую роль играет психодиагностика черт характера, так как именно характер определяет пригодность человека к нормальному общению и добросовестному отношению к выполняемой работе.

Под направленностью личности понимается направляющее психологическое свойство человека, в котором представлена система её побуждений к жизни и деятельности. Направленность оказывает организующее влияние не только на компоненты структуры личности (например, на развитие способностей), но и на психические состояния (например, преодоление депрессии), также на всю область протекания психических процессов.

Способности не даются человеку с его появления на свет. Природная одарённость имеет место быть, но она способна перевоплощаться лишь при благоприятных условиях тренировок, воспитания, обучения и самовоспитания личности. Их можно определить при помощи целенаправленного подобранного спектра методов, а именно: анализа конкретного вида профессиональной деятельности, оценки успеваемости определённых задач, мотивации и целенаправленности.

Способности представляют собой свойство личности, определяющее её пригодность и готовность к усвоению и осуществлению определённых видов деятельности, а также удачному решению производственных, учебных и творческих задач. Выделяют следующие виды способностей: – общие способности, как основа успешности выполнения различных видов деятельности (работоспособность, настойчивость, и т.д.); – специальные (профессиональные) способности, как основа успешности выполнения конкретных видов деятельности (спортивной, трудовой и т.д.).

Существует целый ряд классификаций способностей. Перечислим несколько из них:

- Природные – естественные способности, связанные с врожденными задатками, основываются на их базе, при наличии жизненного опыта.

- Специфические – общие высшие интеллектуальные способности, в основе которых лежит умение пользоваться логикой, речью и т.д.

Так же стоит отметить волевые качества. Воля – сознательное регулирование индивидом собственного поведения, связанное с преодолением как внешних препятствий, так и внутренних. Другими словами – способность личности, которая раскрывается в саморегуляции им самим собственного поведения и психических явлений.

Для того, чтобы преуспеть и добиться определенных результатов в развитии трудовой деятельности, потребуются все личностные факторы индивида, которые были перечислены и разобраны выше. Тем не менее, вливаясь в общий коллективный труд личность поспособствует усвоению названных отношений и превращению их из внешних во внутренние.

Немаловажным этих социально-психологических факторов является создание и формирование чувства ответственности и причастности за результаты труда коллектива. Возложенные требования и спрос несут за собой результат. Отсюда можно сделать вывод, что требования предмета, условий и результатов являют собой важное условие в развитии психики индивида в трудовой деятельности.

Еще к одному условию совершенствования психики индивида в трудовой деятельности можно отнести целесообразную деятельность самого субъекта. Преобразуя предмет труда, делая общественно ценные продукты, он так же делает шаг в личностном развитии. Для полной отдачи развития возможностей труда они должны быть мотивированы и дополнены со стороны руководителей.

Воспитание и обучение – так же является условием развития психики в процессе трудовой деятельности.

В каждом из видов трудовой деятельности развивается приоритетное качество личности, а именно – практичность. Личности обладающие таким качеством без затруднений ориентируются и взаимодействуют, как в быту, так и на производстве. Принимая участие в коллективной трудовой деятельности человек познает себя и других, сравнивая и оценивая свои качества и способности.

Психология богата фактами, демонстрирующими, что трудовая деятельность напрямую зависит от того насколько высоки результаты. Здесь проскальзывает связь с личностными мотивами и значимостью

труда. Так же мотивация на достижения целей.

Никого не удивишь тем, что труд имеет фундаментальную значимость в развитии и совершенствовании способностей. Главным образом, развитие происходит в условиях ведущей деятельности – начиная с юношеского возраста до подростково-взрослого периода.

Принимая участие в трудовой деятельности и процессе, индивид, в первую очередь, формирует представление о себе и окружающем мире. Основательно меняется самооценка. Взаимодействуя и ведя общение, овладевая новыми навыками и знаниями, возвращается общее мировоззрение. Коллективная работа способствует развитию социализации личности, а так же общих способностей, делая её более гармоничной.

Итак, учёт психологических свойств и качеств личности позволит руководителю наиболее эффективно подобрать себе персонал, а в дальнейшем в полной мере использовать его потенциал на всех этапах управления.

Список используемой литературы:

1. Батаршев А.В. Темперамент и свойства высшей нервной деятельности: психологическая диагностика – М.: Сфера

2. Немов Р.С. Психология. Учебник для вузов. В 3-х т. – М.: Гуманит. Изд. Центр Владос,

3. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Психология управления. – СПб: Издательство Смольного университета