

# Особистість та організація



ЮДИНА ОЛЬГА ВОЛОДИМИРІВНА

- Особа і група в організації.
- Стимулювання праці.
- Мотивація як чинник поведінки особи

# Питання

Особа: сутність, ознаки, типологія.

Група: сутність, ознаки, типологія.

Організація: сутність, ознаки, типологія.

Трудовий процес: сутність, завдання, мета.

Стимул і стимулювання. Функції стимулювання.

Система нематеріального і матеріального стимулювання праці.

Мотиви і стимули.

Структура, види, мотивів трудової дії.

Особистість

- це сукупність індивідуальних, соціальних і психологічних чинників, що характеризують людину як продукт соціального розвитку та ступінь її залучення до системи соціальних відносин шляхом предметної діяльності та комунікацій

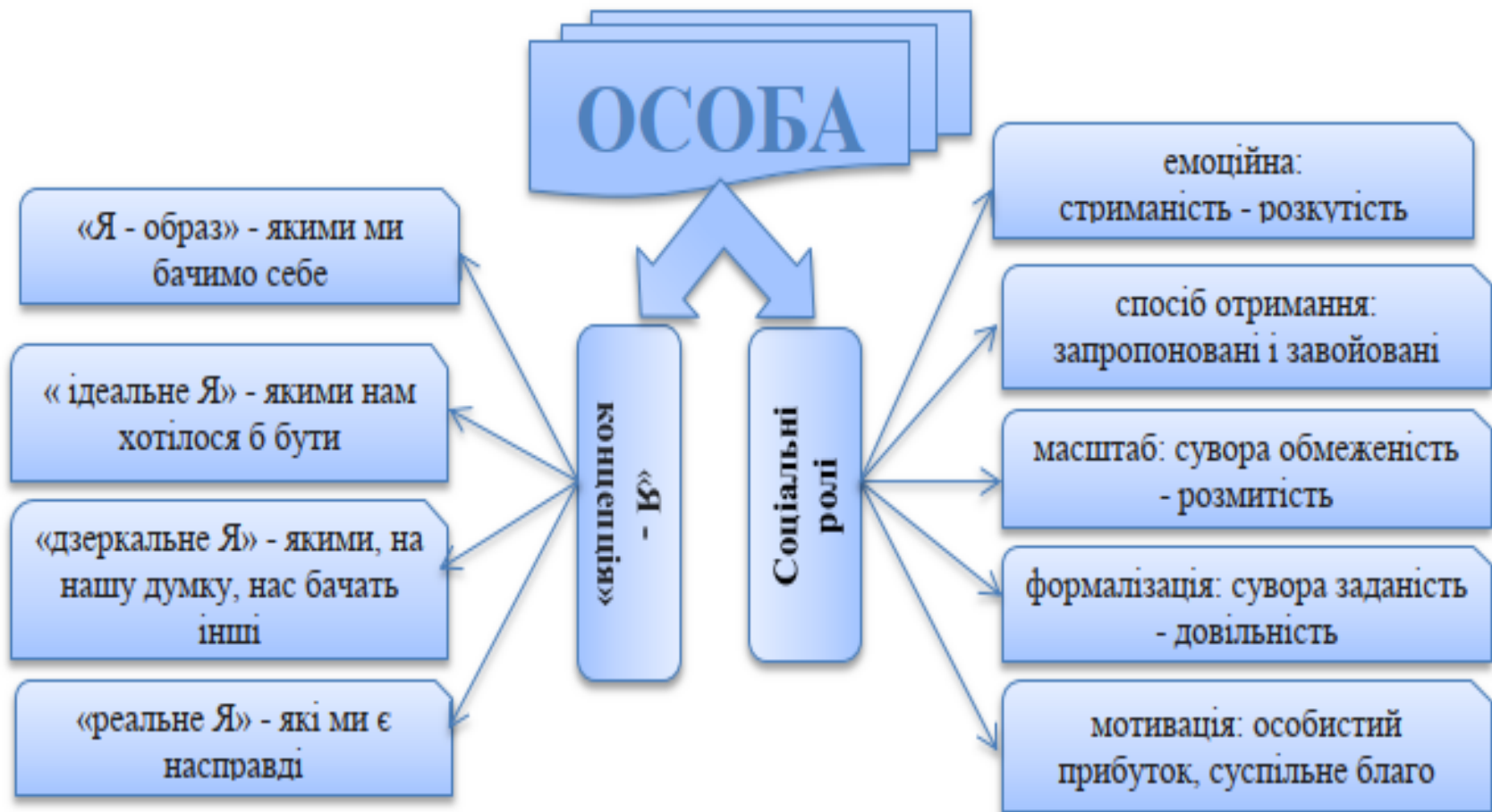
Індивідуальність

- це тип стійкого прояву того, як людина думає, відчуває, бачить себе

Характер

- це поєднання найбільш сталих проявів у поведінці людини щодо ставлення до себе і до інших

## Соціальні ролі і статус особи за Т. Парсенсом



# Структура особистості

БІОЛОПЧНА  
СКЛАДОВА

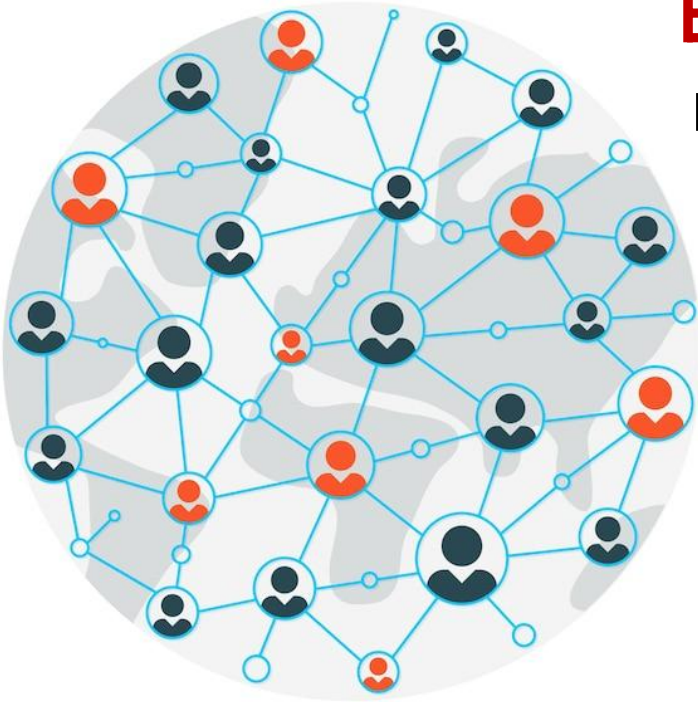
СОЦІАЛЬНА  
СКЛАДОВА

ПСИХОЛОПЧНА  
СКЛАДОВА



СПРЯМОВАНІСТЬ  
ОСОБИСТОСТІ

# Поняття і структура особистості



**Біологічна структура особистості** визначається її темпераментом і характером.

**Темперамент** – це первинна форма вищого психічного синтезу, яка характеризує особистість.

# Характеристика типів темпераменту

Тип темпераменту	Особливості нервових процесів				Типи вищої нервової діяльності
	Збудження	Гальмування	Урівноваженість	Рухомість	
<i><b>Холерик</b></i>	+	-	-	рухливий	невтримний
<i><b>Сангвінік</b></i>	+	+	+	рухливий	живий
<i><b>Флегматик</b></i>	-	-	+	інертний	спокійний
<i><b>Меланхолік</b></i>	-	+	-	інертний	хворобливий

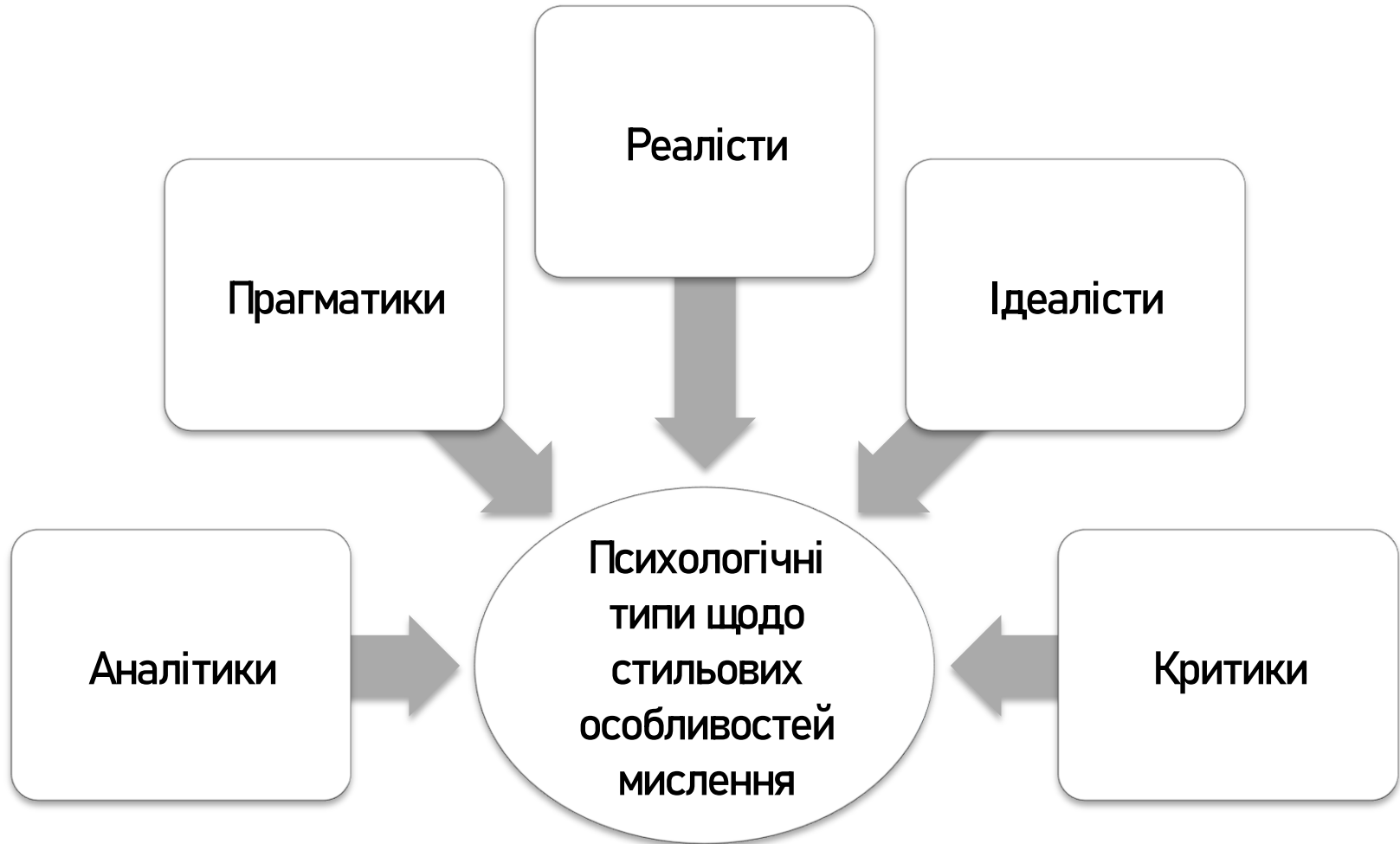
**Соціальна структура** визначає місце особистості в системі соціальних та міжособових відносин.

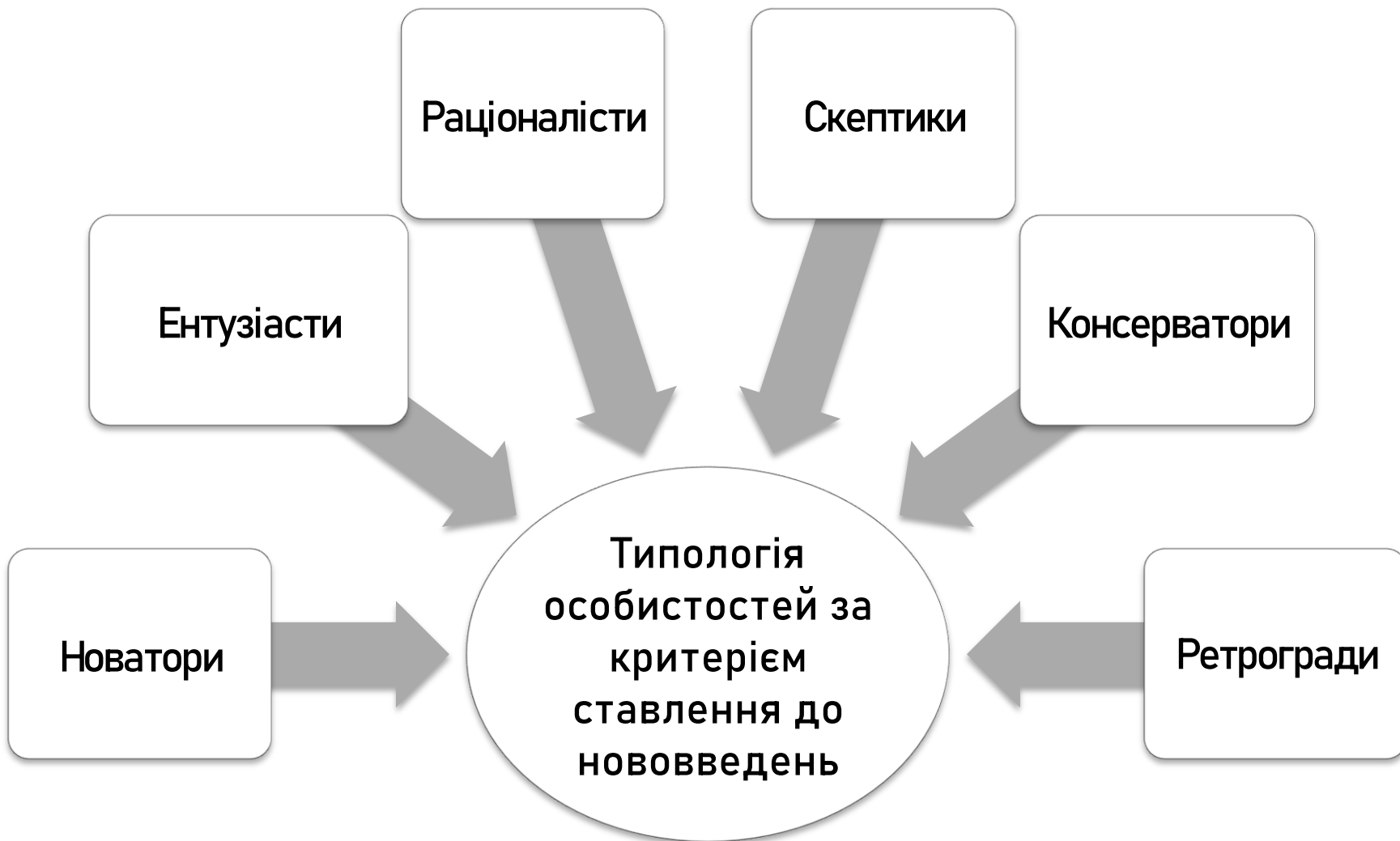
**Спрямованість особистості** вказує на життєву орієнтацію людини, її ставлення до різних аспектів реальності.





# Поняття і структура особистості





# Детермінанти поведінки людини



ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ

ХАРАКТЕРИСТИКИ СЕРЕДОВИЩА

ПОПЕРЕДНІЙ ДОСВІД

ПОЧУТТЯ ТА СПРИЙНЯТТЯ

НАВЧАННЯ ТА МИСЛЕННЯ

ЦІЛІ ТА СПРЯМОВАНІСТЬ

СОЦІАЛЬНИЙ СТАН ТА СТАТУС

ІНТЕРЕСИ, НАСТАНОВИ, ПОТРЕБИ

# Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації



## Впевненість в собі

**Інтернал** - вважає, що сам контролює свою долю,  
**Екстернал** - вважає, що все у його житті контролюється сторонніми силами

## Орієнтація на

### досягнення

### (цілеспрямованість)

сприяє виконанню складної роботи, яка приносить швидкий результат і дозволяє працівнику контролювати процес

# Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації



**Догматизм** – це непохитність переконань особи.

**Авторитарна особистість** – дотримується загальноприйнятих цінностей, підкоряється владі, поважає її та протидіє виявленню особистих почуттів.



**Макіавеллізм**  
прагнення людини бути безпристрасною, відокремити себе від загальноприйнятої моралі, маніпулювати іншими

# Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації



## Почуття власної гідності

- безпосередньо пов'язане з очікуванням успіху
- працівники з високим почуттям самоповаги вважають, що вони володіють великими здібностями



## Локус контролю

- це ступінь, до якого індивіди вважають, що можуть контролювати події, які мають на них вплив.
- індивіди з **сильним локусом контролю**, вважають, що їхня власна поведінка впливає на події в їхньому житті



## Схильність до ризику

- прагнення використовувати будь-який шанс задля успіху
- такі люди сміливо приймають рішення і не потребують для цього меншу кількість інформації

# Взаємодія особи та організації

## Підходи

- людина підбирається для виконання певної роботи;
- робота підбирається для людини

## Характеристики організації, які повинна вивчити людина

- місія та основні цілі організації;
- допустимі засоби;
- імідж;
- принципи, правила і норми;
- обов'язки;
- поведінкові стандарти.

## Завдання організації на етапі адаптації працівника

- руйнувати старі поведінкові норми;
- зацікавити людину в роботі;
- прищеплювати людині нові норми поведінки

# Отже

**Кожна організація – це велика сукупність окремих взаємопов'язаних та взаємодіючих працівників і важливе значення має розуміння поведінки кожного та вміння впливати на неї.**

**Вивчення індивідуальних властивостей особистості допомагає менеджеру зрозуміти загальні тенденції людської поведінки.**



# Типи працівників (квандрант Роберта Кійосаки)



90 % людей

10 % людей

**E**

Employee  
службовець або робочий  
(від двірників до президентів  
компаній)

**B**

Businessman  
крупні бізнесмени

**S**

Self-employee (solo)  
дрібні підприємці, фахівці  
(адвокати, бухгалтери, технічні  
консультанти тощо )

**I**

Investor  
крупні інвестори

10 % грошей

90 % грошей

# Соціальна (класова) структура суспільства

## Соціальні класи

- відносно стабільні групи соціуму, що розташовані в ієрархічному порядку і характеризуються наявністю у їхніх членів схожих ціннісних уявлень, інтересів і поведінкових програм
- (Котлер Ф. Основи маркетингу)

## Соціум

- система, що складається з трьох класів:
  - вищий
- середній (за рівнем: у Європі - прибутків, у США - боргів)
  - нижчий

# Нові класи



**Когнітаріат** – наймані працівники переважно розумової праці.

*(американський соціолог Д. Белл)*



**Прекаріат** – соціально невлаштовані люди, які не мають повної гарантованої зайнятості.

<b>Клас</b>	<b>Представники</b>
Вищий вищий (1%)	керівник загальнонаціональної корпорації, співвласник великої фірми, вищий військовий чин, федеральний суддя, великий архітектор, відомий лікар, архієпископ
Вищий (2%)	керівник середньої фірми, лікар з приватною практикою, адвокат, викладач університету
Середній вищий (4%)	викладач муніципального коледжу, менеджер середньої ланки, вчитель середньої школи
Середній середній (10%)	банківський службовець, дантист, вчитель початкової школи, начальник зміни на підприємстві, службовець страхової компанії, менеджер супермаркету, кваліфікований столяр
Середній нижчий (28%)	автомеханік, перукар, бармен, кваліфікований робітник, службовець готелю, працівник пошти, поліцейський, водій вантажівки
Нижчий середній (35%)	середньокваліфікованої робочий, водій таксі
Нижчий нижчий (20%)	посудомийка, домашня прислуга, садівник, сторож, двірник, сміттяр, непрацюючі, повністю залежні від програм державного допомоги.

**Група - обмежена в розмірах сукупність індивідів, що виокремлюється із спільності людей (соціуму) за певними ознаками**

**Етапи формування групи**

**Адаптація**

**Інтеграція -  
формування  
почуття  
приналежності  
індивідуума до  
групи**

**Розпад**

# Основні ознаки соціальної групи

## Наявність інтегральних характеристик

- громадська думка
- психологічний клімат
- групові норми та інтереси

## Існування основних параметрів групи як єдиного цілого

- композиція як сукупність характеристик членів групи
- структура: функції і взаємини в групі
- групові процеси: динамічні показники групи як соціального процесу відносин

## Здатність індивіда до узгоджених дій

- ключова ознака: саме згода забезпечує необхідну єдність дій, спрямованих на досягнення мети

## Дія групового тиску

- спонукає особу поводитися згідно з вимогами оточуючих
- індивідуальний результат - конформність як якість особи у нормативному або ненормативному варіанті

# Організація

## Сутність

- свідомо координоване (*кероване*) соціальне утворення (*окремі особи або взаємодіючі групи*), що функціонує в певних межах на відносно постійній основі для досягнення загальної мети
- (Ф. Котлер)

## Ознаки

- організаційна культура
- межі існування
- організаційна структура
- наявність цілей
- використання ресурсів
- постійна взаємодія із зовнішнім середовищем

# Класифікація організацій

Критерій класифікації	Види організацій
Спосіб соціальної організації	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ формальні</li><li>❖ неформальні</li></ul>
Форми власності	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ державні</li><li>❖ приватні</li><li>❖ муніципальні</li></ul>
Ставлення до прибутку	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ комерційні</li><li>❖ некомерційні</li></ul>
Характер потреб клієнтів	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ індивідуальне виробництво</li><li>❖ серійне виробництво</li><li>❖ великосерійне виробництво</li></ul>
Формування стосунків усередині організації	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ корпоративні</li><li>❖ індивідуалістичні</li><li>❖ едхократичні</li><li>❖ партисипативні</li></ul>



# Трудовий процес

## Сутність

- *цілеспрямована свідома діяльність людей завдяки:*
  - розумовим і фізичним зусиллям
  - наявним засобам виробництва
  - природним і соціальним ресурсам

## Завдання

- створення товарів, духовних і культурних цінностей, надання послуг, накопичення і передача інформації

## Мета

- задоволення потреб людини і суспільства в цілому



**Стимул** – зовнішнє спонукання, елементи трудової ситуації, які впливають на поведінку людини в трудовій діяльності



**Стимулювання** – це процес використання різних стимулів для мотивування людей, де стимули виконують роль важелів впливу, що викликають дію певних мотивів.

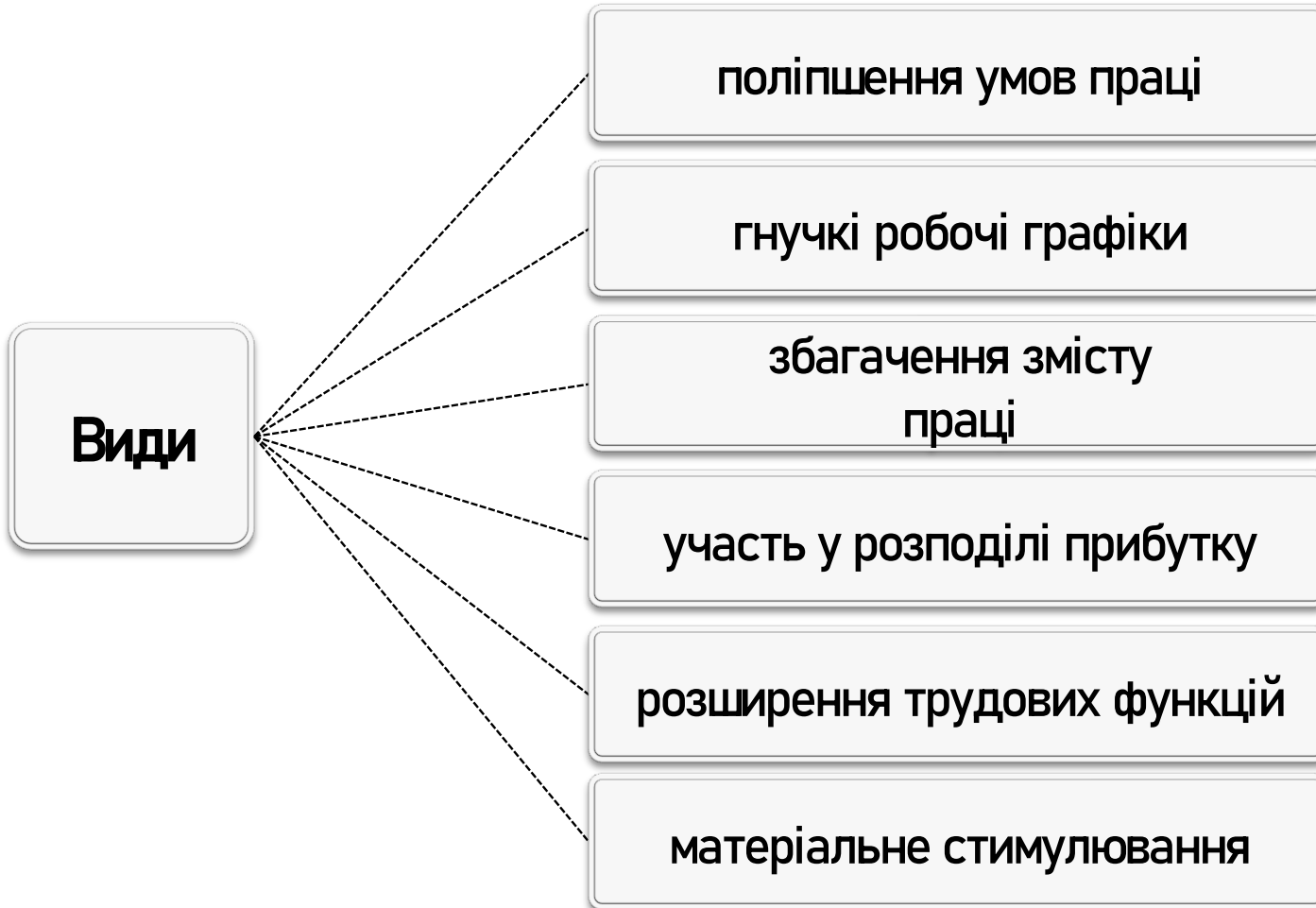


**Функції стимулювання:**

Економічна  
Соціальна  
Психологічна



# Стимулювання персоналу з метою підвищення ефективності трудової діяльності





**Система нематеріального і матеріального стимулювання праці** - комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності працюючих і, як наслідок, підвищення ефективності праці та досягнення результатів діяльності.



# Матеріальне стимулювання праці

## *Сутність*



засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих залежно від результатів їх колективної та індивідуальної праці

## *Зміст*

система законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом

## *Вимоги ефективної системи матеріального стимулювання*



- об'єктивність
- передбачуваність
- адекватність
- своєчасність
- значимість
- справедливість

# Виплати матеріального стимулювання

Надбавки

Доплати і компенсації

Премії

Оплата за тарифними ставками

Соціальні виплати

Дивіденди



## Компенсаційний пакет як елемент системи матеріального стимулювання

- Основна оплата праці
- Додаткова оплата (спонукальні виплати, бонуси)
- Соціальні виплати, пільги



Компенсаційна політика - це система зовнішніх винагород найманому працівникові за результати його праці на підприємстві.

# Форми нематеріального стимулювання





# Творче стимулювання



## **Корпоративна культура**

- унікальна для кожної організації сукупність формальних та неформальних норм, цінностей і типів поведінки □
- мета – почуття єднання з компанією, гордості за неї і свою до неї належність

## **Організаційне стимулювання**

- регулювання поведінки працівника шляхом зміни почуття задоволеності працею

## **Моральне стимулювання**

- регулювання поведінки працівника за допомогою предметів і явищ, що мають суспільне визнання і підвищують престиж працівника

## Мотиви

- те, що викликає певні дії людини, спонукальні причини поведінки і дій, що виникають під впливом потреб

## Стимули

- важелі дії, що викликають певні мотиви (дії інших, обіцянки, зобов'язання, можливості)

## Мотивація

- процес стимулювання себе або співробітника на діяльність, спрямовану на досягнення цілей організації