Катерина Голуб,
Анжела Тарасюк

ЛЮДИНА В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Кожна людина – індивідуальність, особистість, яку можна спостерігати, описувати і, зрештою, оцінювати. Розглядаючи ту чи іншу особистість, – виявляючи, наприклад, її характерні риси або якості, – ми характеризуємо структуру особистості.

Особистість – це багатогранне утворення, ті чи інші риси якого істотно впливають на поведінку людини.

Треба мати також на увазі, що окремі індивідууми, які належать до тих чи інших організацій, обов'язково поводять себе інакше порівняно з тим, як це було б за межами організації. Організаційна система сама по собі починає вагомо на них впливати, зміцнює та переорієнтовує тенденції в їх поведінці.

На вибір поведінки індивідуума в тій чи іншій ситуації впливають, по-перше, його навички, знання, характер та особливості особистості в тому вигляді, в якому вони сформовані всім попереднім життєвим досвідом; по-друге, конкретні обставини ситуації, в якій приймається рішення. У більшості випадків перше є вагомішим для визначення поведінки людини, ніж друге.

Здебільшого людина вступає до організації з набором цінностей, визначеним ставленням до соціальних явищ та діяльності як сформована особистість, яка має власну позицію.

Бачення світу, його сприйняття значною мірою впливає на рівень мотивації і, фактично, на поведінку індивіда, а також на те, чому індивід прагне підвищувати свою кваліфікацію, тобто і на процес навчання.

Життєдіяльність будь-якої організації залежить від її вміння добиватися від своїх членів такої поведінки, яка б відповідала цінностям цієї організації.

Система цінностей являє собою пріоритети індивідуальних цінностей, які значною мірою формують поведінку людини в процесі діяльності в організації та визначають стиль її життя.

Індивідуальні цінності заважають діяльності організації, якщо вони зумовлюють поведінку, яка не збігається з цінностями організації. Адаптація людини до особливостей організації та її ідентифікація з організацією ведуть до формування очікуваної поведінки та її ціннісних передумов (цілей, завдань).

На поведінку людини в організації впливають такі індивідуальні характеристики особистості, як стать, стан фізичного здоров'я, антропометричні показники, ступінь емоційної врівноваженості, інтроверсія-екстраверсія, домінуючий логічний чи інтуїтивний спосіб мислення, здатність до творчості, минулий досвід, компетенція тощо.

Урахування індивідуальних характеристик працівників надає можливість кожному з них знайти певне місце в процесі виконання роботи,

щоб поєднати потенційні можливості індивіда з цілями організації.

Важливу інформацію для розуміння можливостей людини та її спрямованості в діяльності дає аналіз окремих складових структури особистості.

Знання індивідуально-психологічних властивостей особистостей дає розуміння стійкості їх характеру та необхідності пошуку можливостей змінити середовище чи ситуацію, в якій перебуває людина, що створює проблеми своєю поведінкою, змінити стиль спілкування з нею.

Список використаних джерел

1. Власова А. М., Савчук Л. М., Савінова В. Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2008. – 96 с.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Человек, организация, стратегия, процесс. – М.: МГУ, 2005. – 416 с.
3. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
4. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М., 1982. – 255 с.

Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Психология управления: Учеб. пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 240 с.