

## **ПОНЯТИЕ ЛИЧНОСТНОГО ФАКТОРА В МЕНЕДЖМЕНТЕ**

### **Мудрая Кристина Алексеевна**

студент, Нижнетагильский социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета, РФ, г. Нижний Тагил

### **Белоусова Ирина Викторовна**

научный руководитель, кандидат социологических наук, доцент, Нижнетагильский социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета, РФ, г. Нижний Тагил

В рамках менеджмента личность воспринимается как целостная система, которая обладает взаимосвязанными и устойчивыми социальными качествами, которые являются значимыми для всего общего, поскольку они используются в целях достижения поставленных задач. Отдельные частицы можно воспринимать как врожденные, т.е. данные самой природой при рождении, часть является приобретенными, т.е. полученными человеком в процессе его жизни [1].

Главными качествами любой личности можно считать: направленность, способности, темперамент и характер личности. Необходимо рассмотреть каждый из этих факторов.

Направленность личности воспринимается как определенное свойство, которое позволяет обеспечивать наиболее устойчивую ориентацию на поведение человека, мотивы, цели [4]. Все эти факторы зависят непосредственно от предлагаемой ситуации. Можно выделить три основных направления, которые характерны для абсолютно большинства самых разных людей, а именно это: взаимодействие, ориентация на себя и личные качества.

Взаимодействие с окружающими используется для обозначения наиболее главных процессов, характерных для трудовой деятельности человека, т.е. общения, сотрудничества с окружающими. При этом достижение определенных результатов и их наполнение действиями личность волнуют в наименьшей степени. У подобной личности велико лишь желание находиться в окружении коллег, либо заниматься одной общественной работой.

Ориентация личности на достижение поставленной цели и задач, воспринимается как деловое качество, а значит может выступать как главенствующий вид деятельности при выполнении заданной задачи. Такая личность способно добросовестно выполнять свои обязанности, ее цель – это лидерство.

Третий пример, предполагает направленность человека на себя. Фактически люди стремятся к тому, чтобы разрешить их проблемы, при этом они могут пренебречь своими собственными обязанностями. Как правило данная категория лишь создает видимость работы.

Знание того к какому типу личности относится тот или иной сотрудник позволяет руководителю организации подобрать наиболее удобный для выполнения тип работы, а это в свою очередь повышает эффективность труда и облегчает работу связанную с управлением.

Второй важный личностный фактор – способности. Способности рассматриваются как совокупность индивидуальных качеств человека и склонностей, которые необходимы для выполнения того или иного вида деятельности и позволяют добиться успеха. Способности характеризуются скоростью восприятия и усвоения знаний и навыков. Изучение способностей

работников в трудовом коллективе составляет одну из важнейших задач менеджера [4].

Способности определяют, во-первых, кого и на какое рабочее место необходимо поставить, и во-вторых, насколько эффективно данное лицо сможет трудиться на данном месте. Считается, что способности даются человеку от природы. На самом деле от природы люди получают задатки, которые превращаются в способности благодаря обучению, опыту и воспитанию [4].

Способности могут быть поделены на физические, психические и интеллектуальные. При чем интеллектуальные способности могут быть отнесены к категории репродуктивных способностей, т.е. это особенности, связанные с усвоением и использованием предлагаемой информации, а также творческой деятельностью, которая позволяет нам генерировать отдельные мысли.

Физические способности личности могут быть разделены на механические и двигательно-координационные.

Механические способности человека представляют собой такие свойства как силу, выносливость.

Под двигательно-координационными понимаются ловкость, быстрота действий и т.д.

Наиболее важными для теоретиков в области менеджмента представляются именно психические способности человека, которые в свою очередь подразделяются на:

1. Общие, которые свойственны большинству людей, т.е. это возможность человека думать, действовать. Именно общие способности выступают основополагающим базисом для большинства остальных способностей.
2. Элементарные частные способности подразумевают наличие у человека таких качеств, как: решительность, настойчивость, критичность и т.д. Такие качества свойственным лишь отдельным людям.
3. Сложные частные психические способности могут быть профессиональными и касаться отдельных видов деятельности, например управленческой или экономической и специальными, т.е. они присущи отдельному типу характера.

При этом способности могут помочь в освоение разнообразных навыков. Например, если человек предрасположен в иностранным языкам, то такая способность значительно облегчит изучение первого иностранного языка. А полученный при этом навык будет усовершенствован при изучении второго языка и так далее.

Третий важный личностный фактор – темперамент. Темпераментом называют врожденные особенности человека, которые определяют подвижность психических процессов. Именно темперамент определяет поведение человека. Он в значительной мере формирует характер человека, его индивидуальность.

Павлов И.П. выделил четыре четко очерченных типа темперамента: флегматик, холерик, сангвиник и меланхолик.

Многие работодатели при приеме на работу так же предлагают пройти тест на темперамент, чтобы выбрать того из соискателей, который удачно впишется в коллектив.

Личностный опросник Ганса Айзенка поможет узнать темперамент сотрудника, определить тип темперамента с учетом интроверсии и экстраверсии личности, а так же эмоциональной устойчивости.

На основании исследуемого материала, можно прийти к выводу, что личностные факторы способны оказать огромное влияние на принятие тех или иных решений.

При этом в настоящее время можно говорить о повышении роли к личностным факторам сотрудника в целях обеспечения эффективности труда.

## **Список литературы:**

1. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <http://psylib.org.ua/books/leona01/> (Дата обращения 10.12.2018).
2. Личностно- индивидные детерминанты стрессоустойчивости. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <https://studfiles.net/preview/1635399/page:20/> (Дата обращения 2.12.2018).
3. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: [http://elib.gnpbu.ru/text/rubinshteyn\\_osnovy-obschey-psihologii\\_t1\\_1989/go,11;fs,0/](http://elib.gnpbu.ru/text/rubinshteyn_osnovy-obschey-psihologii_t1_1989/go,11;fs,0/) (Дата обращения 6.12.2018).
4. Человеческий фактор в менеджменте [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: [https://studme.org/42623/menedzhment/chelovecheskiy\\_faktor\\_menedzhmente](https://studme.org/42623/menedzhment/chelovecheskiy_faktor_menedzhmente) (Дата обращения 2.12.2018).