

Природа человека

1. Индивидуальные особенности

Между людьми достаточно много общего, но каждый человек уникален. Каждый индивид отличается от других людей множеством характерных черт. Поэтому людей следует рассматривать как ценный организационный актив. Наличие индивидуальных особенностей предопределяет тот факт, что наиболее эффективная мотивация работников предполагает специфический подход менеджера к каждому из них.

2. Восприятие

Каждый из нас индивидуально воспринимает происходящие вокруг события. Отношение человека к объективной реальности проходит через фильтр индивидуального восприятия, представляющий собой уникальный, формирующийся на основе накопленного опыта способ видения, систематизации и интерпретации вещей и событий. Руководители должны учиться анализировать особенности восприятия сотрудников, учитывать их эмоциональность и находить индивидуальный подход к каждому работнику.

3. Целостность личности

Реализация организационного поведения предполагает, что администрация организации нуждается не просто в квалифицированных сотрудниках, а в развитых личностях. Трудовая деятельность во многом определяет и индивидуальные черты человека, поэтому менеджеры должны думать о влиянии работы на личность в целом.

4. Мотивированное поведение

Мотивация сотрудников – обязательный атрибут организации. Вне зависимости от находящихся в ее распоряжении технологий и оборудования, ресурсы эти не могут быть использованы без труда предварительно мотивированных людей.

5. Стремление к соучастию

Многие сотрудники стремятся, используя свои таланты и идеи, способствовать успеху организации. Организации должны предоставлять максимально благоприятные возможности таким работникам.

6. Ценность личности

Каждый сотрудник хотел бы внимательного и уважительного отношения со стороны руководства. Теория о том, что человек - один из экономических инструментов, давно утратила популярность. Ее заменила теория о высокой ценности квалификации и способностей, возможности для саморазвития каждого работника.

В основе процесса взаимодействия личности и организации находятся психологический и экономический контракты, которые определяют условия психологического и экономического вовлечения сотрудника в совместную деятельность. Они отражают существенные ожидания личности (интересная работа, достойная оплата, хороший психологический климат, уважение личности, удовлетворенность работой, возможности использования своего творческого потенциала) и соответствующие ожидания организации (высокие результаты деятельности сотрудника, преданность организации, добросовестный труд, организационная культура).

Люди по-разному приспосабливаются к жизненным условиям. По способности адаптироваться можно выделить **три типа людей**:

1. Ориентируются на текущий момент, легко приспосабливаются к обстановке. Они могут принимать эффективные решения «здесь и сейчас».
2. Привязаны к прошлому и способны действовать в рамках жесткой структуры с четкими разрешениями и запретами. Действия этих людей рациональны в рамках имеющейся структуры.
3. Смотрят в будущее, их поведение неадекватно ситуации. Они плохо приспосабливаются к иерархической структуре, но хорошо генерируют полезные идеи.



Что происходит, когда ценности работника и руководителя не совпадают?

