Реферат

«Черты характера и ценности ориентации»

**1. Черты характера, формы их проявления**

**Характер человека есть индивидуальная, отличительная, своеобразная особенность его поведения и отношения к окружающей действительности.**

У каждого человека множество **черт характера,** большинство из которых сформировалось под воздействием внешних условий и среды обитания. Когда говорят, что характер закаляется, крепнет, то имеют, а виду приобретение таких черт характера, как сильная воля, целеустремленность и настойчивость, трудолюбие и др.

В быту иногда можно услышать, что у данного человека плохой или хороший характер. Но такие утверждения часто бывают необоснованными, ибо необходимо знать тем, кто дает такую оценку, в каких условиях находятся обсуждаемый и обсуждающий. В зависимости от этого проявляются те или другие черты характера, которые можно представить данными категориями:

* трудолюбие - леность;
* общительность - замкнутость;
* доброта - злобность;
* принципиальность - беспринципность;
* хладнокровие - вспыльчивость;
* осторожность - рискованность;
* экономность - расточительство и др.

Первыми перечислены положительные черты характера, вторыми - отрицательные. Однако в жизни в чистом виде нет такого человека, который имел бы только положительные или отрицательные черты характера. У каждого есть и те, и другие, как нет людей без недостатков. Задача каждого человека состоит в том, чтобы не дать проявиться нежелательным чертам характера, контролировать свое поведение, управлять собой.

Поведение человека в семье, в кругу друзей, на работе, в незнакомом обществе определяется динамикой личности, типом темперамента. **Темперамент** - **это характеристика человека со стороны его динамических особенностей и психической деятельности** (темп, ритм, интенсивность психических процессов и состояний и др.).

Философ И. Кант систематизировал типы темпераментов в четыре основных вида: сангвиник, холерик, меланхолик и флегматик. *Сангвиник* характеризуется живостью, быстрой возбудимостью и легкой сменой эмоций; *холерик* - быстротой действий, сильными, быстро возникающими чувствами, ярко выражающимися в речи, жестах, мимике; *меланхолик* - человек, склонный к депрессиям, грусти, подавленности, обладающий повышенной впечатлительностью и относительно незначительным внешним выражением своих чувств; *флегматик* - медлительный, спокойный, со слабым проявлением чувств, граничащим с безразличием ко всему (табл. 3.1).

Таблица 1 - Характеристика некоторых свойств личности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Свойства личности** | **Типы темперамента** | | | |
| *Сангвиник* | *Холерик* | *Меланхолик* | *Флегматик* |
| *Эмоции* | Слабые кратковременные | Сильные кратковременные | Сильные длительные | Слабые длительные |
| *Самооценка* | Реальная | Завышенная | Средняя | Заниженная |
| *Коммуникабельность* | Умеренная | Высокая | Ниже средней | Низкая |
| *Отношение к нововведениям* | Преимущественно положительное | Положительное | Преимущественно отрицательное | Безразличное |
| *Отношение к порученному делу* | Ответственное | Поверхностное | Формальное | Равнодушное |
| *Поведение в сложных ситуациях* | Расчетливое | Непредсказуемое | Растерянное | Хладнокровное |
| *Результативность труда* | Высокая | Средняя | Умеренная | Средняя |
| *Отношение к критике* | Спокойное | Агрессивное | Обидчивое | Безразличное |
| *Подверженность влиянию* | Слабое | Умеренное | Высокое | Слабое |

Для руководителя важно знать, каким образом свойства личности проявляются у человека на работе. В зависимости от типа темперамента и черт характера формы проявления этих качеств будут самыми разнообразными. Каждый человек может характеризоваться не только каким-либо одним типом темперамента, но и иметь некоторые черты, свойственные другим типам.

Специалисты-психологи определяют несколько видов и форм проявления поведения людей при одинаковых внешних условиях.

*Работникам с повышенной активностью* (гиперактивные) свойственны общительность, открытость, увлеченность, предприимчивость, доброжелательность, некоторая поверхностность в суждениях, слабая сосредоточенность. Им требуются большие усилия для занятия однообразной, рутинной, кропотливой работой. Для таких людей более всего подходит живая общественная и организаторская работа.

*Лица, склонные к самосозерцанию, скрытные* (аутистические, отгр. autos - сам), малообщительны, тяжело идут на контакт, с трудом входят в коллектив, держатся обособленно, обладают формально-деловой манерой поведения. Такие специалисты могут быть исследователями, конструкторами, экспертами, консультантами и т.д. Они являются полной противоположностью гиперактивному типу людей.

*Сотрудникам с неустойчивым настроением* (лабильно-циклоидные, от *лат.* labilis - неустойчивый) свойственны перепады активности и работоспособности, связанные с внешними обстоятельствами и внутренним состоянием. Они могут периодически входить в конфликт, для них сложна работа с постоянным размеренным ритмом.

*Работники, некритически оценивающие свои возможности и поведение* (демонстративные), имеют стремление показать себя лучше, чем они есть на самом деле, приспосабливаются к обстоятельствам, а при возможности манипулируют действиями коллег. Людям данной категории лучше всего заниматься рекламой или работать в представительских органах или там, где демонстрация себя не играет негативной роли.

*Властолюбивые, деспотичные, эгоистичные личности* обычно нетерпимы к критике, упрямо, а иногда безосновательно доказывают свою правоту, помнят и надолго затаивают обиды, могут быть агрессивны. Работа с такими сотрудниками требует от менеджеров особого подхода и терпеливости, так как они, как правило, честны, открыты и добросовестны.

*Пунктуальные, педантичные работники* отличаются высокой добросовестностью и достаточно глубокими профессиональными знаниями. Вместе с тем им свойственны сомнения относительно выполненной работы, они постоянно стремятся тс ее совершенствованию. В результате им иногда сложно остановить работу на достигнутом уровне.

*Люди несамостоятельные, приспособленцы* (конформные - от *лат.* conformis - подобный) часто бывают несобранны, мягки, теряются в сложной и непредсказуемой обстановке, быстро уступают чужим мнениям и требованиям. Такие работники легко проникаются проблемами других сотрудников, сочувствуют им. Склонны сглаживать возникающие конфликты и разногласия. Как утверждают некоторые психологи, из них вырастают незаменимые заместители руководителей.

И, наконец, *работники без твердых принципов и с неразвитым чувством долга,* которые легковесно относятся к своим служебным обязанностям, увлекаются более «приятными» делами, мягки и тактичны в общении, имеют множество знакомых на службе и вне ее. Им больше всего подходит работа, где необходимо простое общение с посетителями, частая смена видов деятельности. За такими сотрудниками необходим особо тщательный контроль.

При таком множестве форм проявления характеров менеджер не должен спешить с окончательным выводом по поводу того или иного сотрудника. Иначе можно потерять ценных работников, важно найти им работу по интересам, способностям и типу темперамента.

**2. Ценностные ориентации, притязания и ролевое поведение личности, наиболее значимые для бизнеса и управленческой деятельности**

В процессе управления руководитель постоянно сталкивается с проблемой отношения работников непосредственно к делу, своим коллегам, порядкам и правилам, установленным на предприятии, а также к самому руководителю.

Поведение личности в обществе обусловлено целым рядом обстоятельств. Среди них: расположение к людям, как рядовым сотрудникам, так и начальникам; отношение к своей работе и профессии в целом; вера в идеалы; следование нормам морали, нравственности, обычаям и традициям; статус данного работника, его способности и многое другое. Психологи отмечают, что основу ценностных ориентации составляют: отношение человека к событиям, явлениям, людям и вещам; определение цели жизни и средств ее достижения; установление для себя норм поведения; следование стандартам, критериям и иным жизненным ценностям.

В американском менеджменте к нежелательным ценностным ориентациям относятся: конкурентная борьба, которая оттесняет этические соображения; усиливающееся стремление высших властей контролировать уровень прибыльности каждые три месяца; отсутствие стимулирования менеджеров за этичное поведение на работе; падение в американском обществе в целом значения общенациональных ценностей; насильное принуждение администрациями фирм своих сотрудников к компромиссу между личными ценностями и ценностями, которых придерживается руководство.

В российских условиях ценностные ориентации подвержены пересмотру под воздействием конкретных условий бытия и СМИ, они пребывают в стадии неопределенности, поисков и шатаний. Это обусловлено, с одной стороны, открывшимися для предпринимателей возможностями личного обогащения, а с другой - традициями, привычками, обычаями, нравственностью и способами общения, сложившимися в отечественной хозяйственной и общественной жизнедеятельности.

Среди ценностных ориентации в хозяйственной жизни выделяется ряд наиболее значимых для бизнеса и управленческой деятельности:

* отношение к налогообложению и уплате налогов;
* дача и получение взяток, мздоимство;
* вымогательство или рэкет;
* получение и вручение дорогостоящих подарков, сувениров и прочее;
* выплата сотрудникам части заработной платы без налогообложения;
* разглашение секретов действия руководства своего предприятия;
* субсидирование политических партий и государственных деятелей, отстаивающих интересы фирмы в противовес интересам общества;
* отношение к законодательству в целом и др.

Основу ценностных ориентации составляет вполне осознанное отношение к данным положениям не только отдельного человека, но и коллектива в целом. Поэтому менеджер должен учитывать ценностные ориентации людей при постановке целей и разработке способов их достижения.

В жизни и работе почти каждого человека может иметь место расхождение его убеждений и ценностных ориентации предприятия, где он работает. При таком положении могут возникать не только внутренние, но и внешние конфликты. Личность с определенными чертами характера и ценностными ориентациями может открыто выступить против несправедливых действий своего руководства, которому тогда предстоит доказать свою правоту.

В ценностных ориентациях большую роль играют групповые нормы, или правила, принципы, принятые в коллективе. Это, например:

* гордость за свою организацию;
* достижение поставленных целей;
* получение нормальной прибыли;
* коллективный труд в данной группе;
* планирование всех видов работ;
* совершенствование профессионализма;
* приверженность к нововведениям;
* лояльность к клиентам и заказчикам;
* защита членов группы с позиций честности и справедливости.

Каждый руководитель должен подходить к работе с учетом этих ценностных ориентации, особенно при принятии управленческих решений.

Ценностные ориентации личности связаны с ее притязаниями, т.е. со стремлением человека занять в данном коллективе определенное место, должность или выполнять какую-то роль. Претензии сотрудника могут быть вполне обоснованными, подкрепленными его прежними успехами и достижениями в труде, и необоснованными, основывающимися только на собственной оценке своей личности, иногда на переоценке этих способностей и возможностей.

В таких случаях менеджер, от которого зависит удовлетворение данных притязаний, должен учитывать многие факторы, начиная с общественного мнения коллектива, профессиональной подготовленности и квалификации претендента и до возможных перспектив для других сотрудников и пользы от предстоящих перемен для руководимого им предприятия.

Так, например, молодой, энергичный и профессионально подготовленный работник принят на работу, на должность рядового инженера. А отделом руководит опытный, пожилой профессионал пенсионного возраста. Может возникнуть ситуация, когда новый сотрудник будет претендовать на выдвижение на руководящую должность. Как поступить вышестоящему руководству? Вопрос не имеет однозначного ответа. Можно снять старого и назначить нового; можно перевести претендента на другую работу, отвечающую его интересам; можно оставить все на своих местах, ожидая, что все утрясется само собой, и т.д. Решение этого вопроса связано не только с профессионализмом и уровнем образования, здесь важными являются личные качества претендента - черты его характера, тип темперамента, способности к управленческой работе и даже семейное положение. Необходимо принимать во внимание возраст и пол сотрудника, сложившиеся традиции, нормы и особенности самой организации.

Ценностные ориентации и уровень притязания личности во многом определяют положение человека на производстве, в учреждении. Дело здесь не только в том, какую высокую должность он занимает. Бывает, что сотрудник занимает весьма значительную должность, а его ценностные ориентации и притязания не отвечают требованиям организации. Тогда его роль может быть незначительной. И наоборот, сотрудник не занимает высоких официальных должностей, а его роль настолько значительна, что без его рекомендаций и советов никаких ответственных решений не принимается.

Эти примеры показывают, что вопрос о ролевом поведении работников весьма важен для осуществления эффективного руководства.

**Ролевое поведение человека на производстве** позволяет ему избрать способы взаимодействия с окружающими: или принять существующие в организации нормы поведения, цели и средства их достижения; или не принять их и выступить против данного коллектива. В зависимости от склада характера и типа темперамента ролевое поведение человека может быть охарактеризовано следующим образом.

1. Сотрудник может внешне не проявлять своих истинных восприятий окружающего и подчиняться порядкам, дисциплине, распоряжениям и указаниям начальства, советам коллег, правда, только до поры до времени. Но может полностью и сознательно с готовностью принять ценностные ориентации и порядки данного коллектива.
2. Работник может принять ценности организации и ее цели, - но не принять норм поведения и форму взаимоотношений сотрудников, с которыми ему приходится работать. В таком случае не минуемо возникнут трудности. Ежедневное общение как у него, так и у коллег начнет вызывать взаимную неприязнь, а иногда и серьезные конфликты. И если компромисс не будет найден, такому работнику лучше всего уйти из данной организации.

Работник может не разделять никаких ценностей организации и открыто выступать против действий руководства и своих коллег. В такой ситуации может оказаться любой человек, чьи убеждения и взгляды находятся в противоречии с общепринятыми в данной организации. Тогда неизбежны «оргвыводы» и конфликтную личность увольняют с производства.

На ролевое поведение личности оказывает влияние круг общения работника. Для молодых, начинающих свою рабочую карьеру специалистов, необходимы опытные работники, которые могут научить, вовремя поправить и помочь. Для работников со стажем важным оказывается мнение не только руководства, но и своих товарищей, а это определяет то, какое ролевое поведение закрепится за данным сотрудником.

Круг делового и личного общения важен как для рядовых исполнителей, так и для руководителей. Если деловое общение во многом определено служебными обязанностями, когда начальник общается с подчиненными и выполняет роль организатора, координатора, контролера и т.д., то его роль очевидна, а распоряжения не должны обсуждаться. Если же после окончания рабочего дня начальник вместе с подчиненными едет домой, то в это время общение «руководитель - подчиненные» уже не обусловлено должностными обязанностями и роли могут перемениться. Здесь поведение менеджера во многом зависит от его личных качеств, стиля общения, способов и методов, с помощью которых он добивается руководящей роли не только на работе, но и вне ее. Тогда он может стать лидером, что, несомненно, положительно скажется на возможности эффективно управлять делами организации.

**Список литературы**

1. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: Решение. Предвидение. Риск. – СПб., 1999.
2. Албастова Л.Н. Технология эффективного менеджмента. – М., 2000.
3. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. – М., 2001.
4. Бреддик У. Менеджмент в организации. – М, 1999.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М., 2002.