ИССЛЕДОВАНИЕ ТИПОВ ЛИЧНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Д. Заикина, А.В. Волкодаева

Филиал Самарского государственного технического университета, Новокуйбышевск, Россия

Обоснование. Согласно теории партисипативного управления, работник работает более производительно и качественно, когда он получает удовольствие от своего труда. Чтобы этого достичь, необходимо замотивировать сотрудника на хорошую работу [2, с. 87]. На основе этой теории были выделены 4 типа личности в деятельности организации — «преданный», «оригинал», «приспособленец», «бунтарь», исходя из которых определяется способ мотивирования сотрудников [1].

Организация сама решает, какой тип наиболее приемлем для нее, и старается сделать его преобладающим среди сотрудников. Основная проблема — изменить тип личности сотрудника.

Цель — выяснить, что влияет на формирование типов личности в деятельности организации.

Методы. Анкетирование. Составленная анкета как с вариантами ответов, так и развернутыми ответами была предложена студентам, для выяснения причин формирования типов личности.

Результаты. В ходе анализа исследования было выяснено, что среди опрошенных преобладающим типом личности является «преданный» — 37 %, примерно в одинаковых пропорциях «приспособленец» и «оригинал» — 29 и 26 % соответственно, и всего 8 % опрошенных отнесли себя к типу «бунтарь».

Принимая во внимание только опрошенных с опытом работы для более рациональной оценки соотношения, был получен следующий результат: тип личности «приспособленец» и «оригинал» — в одинаковых пропорциях, чуть меньше составил тип личности «преданный», и совсем немного было опрошенных с типом личности «бунтарь» (рис. 1). Следовательно, любой из первых трех типов личности может стать преобладающим, когда остальные опрошенные приобретут опыт работы. Так как человеку свойственно меняться, кто-то из имеющих опыт работы тоже может изменить свой тип личности в силу изменения своего отношения к организации, что приведет к изменению соотношения типов личности.

Для того чтобы понимать, как изменить тип личности, во-первых, было выяснено, что повлияло на формирование их типа личности: большое влияние оказала семья, окружение либо семья и окружение в совокупности, некоторое влияние оказала школа еще в детстве, также, по мнению опрошенных, на формирование типа личности повлияли образ жизни, литература, фильмы, отношение руководства и восприятие человеком мира в целом.

Во-вторых, было выяснено у студентов, которых попросили представить себя на месте предприятия, что наиболее приемлемым типом личности в деятельности организации для современного общества является

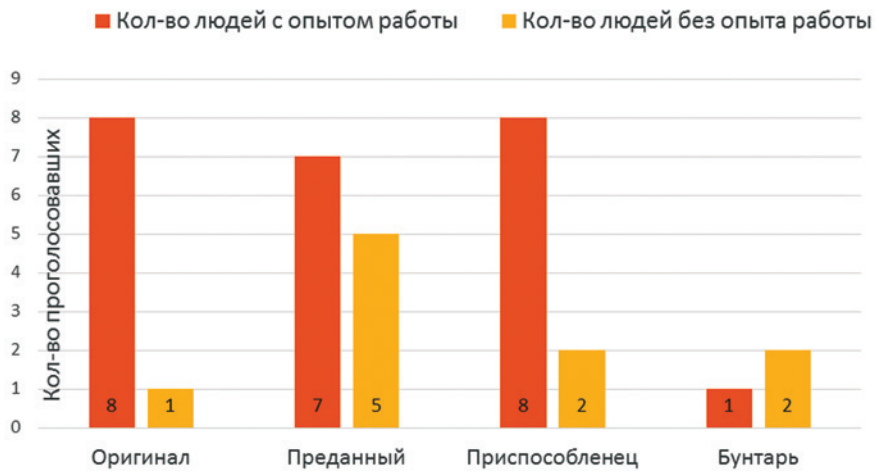

Рис. 1. Соотношение опрошенных, относящих себя к определенному типу личности в деятельности организации с учетом наличия и отсутствия опыта работы

Лицензия CC BY 4.0

«преданный» (рис. 2). Отталкиваясь от этих данных, были изучены факторы, которые могли бы повлиять на изменение их типа личности на тип личности «преданный».

Некоторые ответы опрошенных на вопрос, что нужно сделать, чтобы тип личности «преданный» преобладал, можно увидеть ниже:

- «Предприятие должно полностью выполнять все обязательства, которые она предложила своим сотрудникам»;
- «Какие-либо привилегии и поощрения сотрудников, которые бы показывали всю важность и ценность»;
- «Все начинается с детства и с раннего возраста. Если детям внушать про то, что мы живем в социуме и нужно придерживаться правил, чтобы не было беспорядка, тогда данный тип личности будет преобладать»;
- «Правильный подход начиная с воспитания и вплоть до дисциплины»;
- «Воспитывать себя, иметь дисциплинированный характер»;

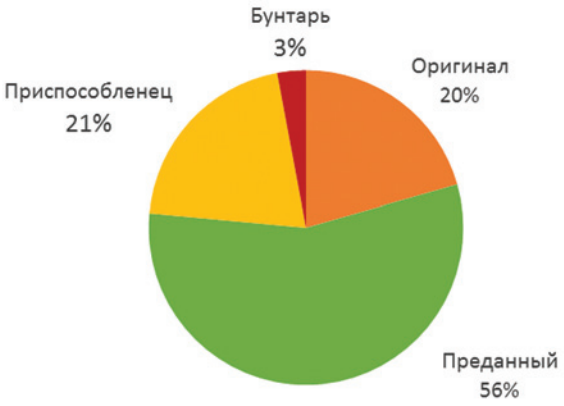

Рис. 2. Наиболее приемлемый тип личности в деятельности организации для современного общества, по мнению опрошенных (с позиции предприятия)

Выводы. На становление типа личности могут влиять не только такие факторы, как окружение, семья и интересы людей, но и организация своим поведением. На сколько организация соблюдает правила и выполняет свои обязанности, а также на сколько она ценит сотрудников и рассматривает их как личности, поощряет за хорошую работу, на столько зависит отношение работника к организации. Однако только окружение или организация не могут сформировать тип личности, лишь в совокупности всех факторов может сформироваться целостный тип личности в деятельности организации.

Ключевые слова: теория партисипативного управления; мотивация работников; типы личности в деятельности организации; факторы влияния на становление типов личности.

Список литературы

1. Столяренко Л.Д. Четыре типа поведения человека в организации // Социальная психология. [Электронный ресурс]. [дата обращения: 01.04.2022]. Доступ по ссылке: https://www.elitarium.ru/ povedenie-cheloveka-cherta-harakter-kachestvo-temperament-dominirovanie-rabota-obshchenie-rukovodstvo/
2. Тебекин А.В. Применение моделей мотивации персонала в деятельности силовых структур // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур: сборник материалов Четвертой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием, Санкт-Петербург, 25–27 ноября 2015 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал Российской таможенной академии, 2015. С. 417–432.

Сведения об авторах:

Дарья Дмитриевна Заикина — студентка, группа 8-НФ20, факультет экономики и менеджмента; филиал Самарского государственного технического университета в Новокуйбышевске, Россия. E-mail: atheabyssz.2014@yandex.ru

Арина Валерьевна Волкодаева — научный руководитель автора, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента; филиал Самарского государственного технического университета в Новокуйбышевске, Россия. E-mail: arina-21@mail.ru