

ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ПІДЛЕГЛОГО

Вінницький національний технічний університет¹

Анотація

У статті розглянуто особливості психології підлеглого. Виділено структуру особистості підлеглого та проаналізовано її особливості.

Ключові слова: особистість, підлеглий, психологія, темперамент, управління, психічні процеси.

Abstract

The article explores features of psychology subordinate. Highlight individual subordinate structure and analyzed its features.

Keywords: personality, subordinate, psychology, temperament, management, psychological processes.

Вступ

Соціально-економічні зміни в Україні, існування підприємств різних форм власності, функціонування організацій в умовах ринкової економіки актуалізують проблеми підвищення ефективності управління організаційними процесами. У зв'язку з цим на передній план виступають психологічні аспекти оптимізації процесів керівництва та підпорядкування, забезпечення ефективного управління сучасним підприємством з урахуванням психологічних особливостей особистості.

У вітчизняній і зарубіжній психології управління накопичено чималий обсяг знань, пов'язаних з вивченням особистості.

Метою роботи є дослідження особливостей психології особистості підлеглого.

Основна частина

Особистість – це найважливіша соціальна ознака, найголовніше в людині. Роль підлеглого, природно, визначається підпорядкуванням, тобто діяльністю, яка здійснюється під впливом іншої людини. Підпорядкування – складна форма соціальної поведінки, яка полягає у прийнятті чужої волі до виконання. Важливим інструментом ефективності менеджменту є знання психології особистості підлеглого та використання в системі «керівник – підлеглий». Соціально-психологічні типи підлеглих визначаються поєднанням і виразністю провідних психологічних підстав (критеріїв) [1, с. 12].

У зарубіжній і вітчизняній психологічній літературі існує велика кількість підходів до дослідження особистості підлеглого [2, с. 55]. Психологію управління цікавить, як ті чи інші типологічні особливості особистості, що розглядаються в соціології, в соціальній і загальній психології, позначаються на участі особистості в сфері відносин управлінського характеру, тобто рольова розмаїтість проявів особистості.

Крім того, психологія управління не просто розглядає прояви особистості в соціальній групі, а в найважливішому її різновиді – в організації. Звідси – головна сфера дослідження – виявлення проявів участі особистості в управлінській діяльності, в управлінських відносинах, тобто відносинах «керівник та підлеглий» [2, с. 18].

Роль підлеглого визначається, природно, підпорядкуванням, тобто діяльністю, яка під впливом іншої людини здійснюється. Загалом, є два види потреб в підпорядкуванні:

- 1) інструментальна: людина не знає, що робити або як робити;
- 2) мотиваційна: людина не хоче робити те, що потрібно йому чи іншим [4, с. 67].

В залежності від мотивів підпорядкування, доцільно виділити шість видів: на основі симпатії, демократичне, вимушене, опортуністичне, послух на основі авторитету, сліпа (рабська) покора.

1. Говорячи про перший вид – демократичне підпорядкування, то воно виступає в якості природного доповнення до демократичного стилю управління і влада у такому разі приймається, як

інститут соціальної організації. За такого підпорядкування підлеглий має вирішити, чи вимога керівника є законною.

2. Підпорядкування на основі симпатії передбачає, що підлеглий схиляється перед харизматичною особистістю. В системі управління в даному випадку реалізуються позитивні емоційні відносини.

3. Опортуністично підлеглі діють на основі формального контракту; таке підпорядкування відбувається «орендовано» тими, хто платить і залежить від розміру заробітної плати.

4. Підпорядкування через авторитет передбачає внутрішнє перенесення відповідальності на начальника, який «знає, що робить».

5. Прагненням до самозбереження мотивується вимушене підпорядкування, оскільки підлеглий підкоряється проти свого бажання і усупереч своїм переконанням, оскільки непокора тягне за собою певні негативні наслідки [4, с. 68].

6. Механізм навіювання передбачає рабське (сліпе) підпорядкування. При цьому, оскільки підлеглий у системі управління інших відносин не уявляє, то й внутрішнього дискомфорту не відчуває.

Окрім того, до вказаних вище типів мотивації доцільно зазначити і такий тип «корюся, тому що всі коряться».

Аналізуючи особливості особистості підлеглого, можна чітко бачити, що суспільство надає переважний вплив. Соціалізація особистості являє собою процес формування в певних соціальних умовах особистості, процес засвоєння соціального досвіду людиною, в ході якого людина перетворює у власні цінності й орієнтації соціальний досвід, вводить в свою систему поведінки вибірково ті норми і шаблони поведінки, які в суспільстві або групі прийняті. Особливості моральності, індивідуальної поведінки, переконання людини визначаються в значній мірі тими нормами, які в даному суспільстві прийняті.

І ось ця складна психологія особистості накладається на свідомості, що включає свідомі і несвідомі компоненти сприйняття навколишнього світу, а також самосвідомість, що включає самопізнання і самоствавлення.

У самосвідомості підлеглого можна виділити:

- 1) усвідомлення віддалених і близьких цілей, мотивів свого «Я» («Я як діючий суб'єкт»);
- 2) усвідомлення своїх бажаних і реальних якостей («Реальне Я» і «Ідеальне Я»);
- 3) когнітивні, пізнавальні уявлення про себе («Я, як спостережуваний об'єкт»);
- 4) чуттєве, емоційне уявлення про себе [4 с. 39-40].

Для успішного управління діяльністю підлеглих враховувати необхідно різні аспекти психології. Темперамент є однією з найбільш важливих характеристик підлеглого. З часів Гіппократа і Галена відомі чотири основних типи темпераменту: сангвінік, холерик, флегматик і меланхолік. Перш ніж дати характеристику кожному типу, висловимо ряд попередніх зауважень:

- по-перше, жоден з типів темпераменту в чистому вигляді практично не зустрічається. Для кожної людини характерні прояви всіх чотирьох типів темпераменту, однак якийсь домінує;
- по-друге, як вроджена властивість темперамент мало змінний протягом життя людини. Про це потрібно пам'ятати завжди і змінити темперамент підлеглого не намагатися. Краще знайти йому таку роботу, з якою справляється найкраще цей тип підлеглих;
- нарешті, по-третє, немає хороших або поганих типів темпераменту. Кожен з них має свої недоліки і переваги свої [3, с. 102].

Як ілюстрацію до різних типів темпераменту розглянемо наступну ситуацію. Чотири працівники спізналися на дуже важливу нараду. Холерик буде намагатися прорватися на нараду будь-що-будь. Його щиро буде обурювати поведінка секретаря - референта керівника, що увійти в кабінет не дозволяє. Із завзятістю, гідною кращого застосування, холерик емоційно буде пояснювати, чому ж йому так на нараду потрібно потрапити. Сангвінік, обдарувавши чарівною посмішкою секретаря, невимушено спробує пройти в кабінет, де нарада проходить. Перешкода у вигляді секретаря змусить спробувати його зайти ще раз, а потім без заперечень і повернутися покинути приймальню, подумавши: «Не вийшло, ну і бог з ним. Зайду на перерві». Флегматик, зіткнувшись з проблемою, не стане сильно засмучуватися, спокійно і неквапливо повернеться до перерваних справ і буде їх скрупульозно продовжувати виконувати. Меланхолік з приводу свого запізнення буде дуже переживати і робити слабкі спроби на нараду потрапити («спроби», тому, що він на нараді повинен

бути, а «слабкі» тому що йому доведеться відповідати за своє запізнення, з'явившись на нараді). Чи не потрапивши на нараду, він переживати буде про можливі наслідки свого запізнення [1, с. 44-45].

Таким чином, облік індивідуальності кожного співробітника, знання його темпераменту, сильних і слабких сторін становить важливий резерв підвищення вкладу підлеглих. Вивчення своїх підлеглих вимагає серйозних витрат часу, але виграш, одержуваний при цьому, вагомніше скоєних витрат.

Висновки

Узагальнюючи вищесказане можна відзначити, що оптимальним, хоча і важко реалізованим в управлінні, є, з одного боку, максимальний облік індивідуально-психологічних особливостей персоналу з використанням описаних вище характеристик, з іншого, максимальна відповідність співробітника займаній позиції. Таким чином, облік індивідуальності кожного співробітника, знання його типу підпорядкування становить важливий резерв підвищення вкладу підлеглих. Вивчення своїх підлеглих вимагає серйозних витрат часу, але виграш, одержуваний при цьому, вагомніше скоєних витрат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Отич О. М. Психолого-педагогічні засади управління: навч. - метод. посібник / Отич О. М. – К. : НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», 2016. – 56 с.
2. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – [5-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Центр учбової літератури, 2016. – 492 с.
3. Кравченко О. О. Психологічні аспекти управління персоналом / О. О. Кравченко, С. В. Кикоть // Молодий вчений. – 2016. – № 3. – С. 101 – 103.
4. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.

Медвецька Катерина Сергіївна – студентка групи МОв-16м, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Medvetska Kateryna– student group MOv-16m, Department of Management, Vinnytsia, National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: **Pryschak Nicholas D.** – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.