

**ВОСПРИЯТИЕ И АТТРИБУЦИЯ
ЭМОЦИИ И СТРЕСС НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ
ЛИЧНОСТНЫЕ ОСНОВЫ ПОВЕДЕНИЯ
ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИОННОМ
ОКРУЖЕНИИ
МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИИ**



План:



- **Основные общественные процессы**
- **Восприятие и атрибуция**
- **Эмоции и стресс на рабочем месте**
- **Личность и организация**
- **Личностные основы поведения человека в организационном окружении**
- **Мотивация и результативность организации**

Мотивация и результативность

организации



- Мотивацию можно рассматривать как процесс побуждения к деятельности для достижения определенных целей. Она объясняет целенаправленность действий, организованность и устойчивость поведения. Мотивация рассматривается через соотношение понятий потребностей, мотива, цели.





- **Потребности** есть у всех живых существ. Ею называют состояние нужды в определенных условиях, которых недостает для нормального существования и развития. Потребность как состояние личности всегда связана с наличием у человека чувства неудовлетворенности, связанного с дефицитом того, что требуется личности. Потребность активизирует организм, стимулирует его поведение, направленное на поиск того, что требуется. У человека существует разнообразные потребности; кроме физических, как и у любого живого организма, у него существуют социальные (связанные с общением и взаимодействием людей) и духовные (направленные на внутреннее развитие личности). Как личности люди отличаются друг от друга разнообразием имеющихся потребностей и их специфическим сочетанием.



- **Мотив** – это тот предмет, который выступает в качестве средства удовлетворения потребности. Чтобы реализовать мотив и удовлетворить возникшую потребность, человек должен совершить какие – либо действия и поставить перед собой цель.



- **Цель** – это тот непосредственный предполагаемый результат, на который в данный момент направлено действие, связанное с деятельностью, удовлетворяющей актуализированную потребность.



МОТИВАЦИЯ

```
graph TD; A[МОТИВАЦИЯ] --> B[Внутренняя (побуждение к деятельности определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями)]; A --> C[Внешняя (побуждение к деятельности определяется целями, заданными извне, путем принуждения, договора, психологическим воздействием и т.д.)];
```

Внутренняя (побуждение к деятельности определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями)

Внешняя (побуждение к деятельности определяется целями, заданными извне, путем принуждения, договора, психологическим воздействием и т.д.)

В современной рыночной экономике выделяются следующие типы мотивации:

1. Инструментальный – отношение к труду как к средству получения заработка для удовлетворения потребностей, находящихся за рамками сферы труда
2. Достижительный – ориентация на труд как способ продвижения, повышения профессионального или должностного статуса
3. Коллективистский – побудительной силой к труду является стремление заслужить уважение коллег, стремление к сотрудничеству
4. Интеллектуальный – ориентация на сложную, творческую, интересную работу как способ раскрыть свои способности и самореализоваться
5. Комфортно – ориентированный – ориентация на относительно комфортные условия труда
6. В реальной экономической жизни существуют различные варианты сочетаний различных типов мотиваций. Такое сочетание будет зависеть от потребностей, ценностей, мотивов каждого конкретного работника, а их сочетание уникально.

Стресс и эмоция



- **Эмо́ция** (от лат. *emoveo* — потрясаю, волную) — эмоциональный процесс средней продолжительности, отражающий субъективное оценочное отношение к существующим или возможным ситуациям. Эмоции отличают от других видов эмоциональных процессов: аффектов, чувств и настроений^[1]. Эмоции, как и многие другие психические явления, изучены слабо и понимаются разными авторами по-разному, поэтому вышеприведённое определение нельзя считать ни точным, ни общепринятым.
- **Стресс** (от англ. *stress* — давление, нажим, напор; гнёт; нагрузка; напряжение) — неспецифическая (общая) реакция организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом). В медицине, физиологии, психологии выделяют положительную (эустресс) и отрицательную (дистресс) формы стресса. По характеру воздействия выделяют нервно-психический, тепловой или холодной, световой и другие стрессы.

- Стресс вызывается опасностью или излишней напряженностью работы». Респонденты полагали, что риск физического повреждения, высокий темп работы, высокий статус работника (вызывающий излишнее давление на него со стороны окружения) являются источниками стресса.
- «Стресса можно избежать, если работа является рутинной и строго контролируется начальством». Респонденты, которые полагали, что стресс будет минимальным, если сотрудник проявляет внимание при работе с опасными механизмами, начальство контролирует его действия, правила работы четко определены.
- «Избавление от стресса зависит от собственных усилий человека». Респонденты подчеркивали роль самоконтроля, состояния мозга и центральной нервной системы.
- «Успех в борьбе со стрессом предопределяется обращением за медицинской или психологической помощью».



Три варианта стресса

- На оценку стрессора и собственной способности с ним справиться значительное влияние оказывают убеждения индивида относительно контроля. Как физиологи, так и психологи указывают на то, что влияние стресса на здоровье и поведение человека определяется оценкой стрессора как контролируемого или неконтролируемого события.
- Стрессовая ситуация может рассматриваться человеком в трех вариантах:
 - 1) как негативная, но контролируемая;
 - 2) как негативная и неконтролируемая;
 - 3) как позитивная и контролируемая.

Причины стресса на работе

Слишком большая
рабочая нагрузка

Слишком малая
рабочая нагрузка

Конфликт ролей

Неопределенность
ролей

Неинтересная работа

Переизбыток
информации

Неблагоприятные
физические факторы

Высокая
ответственность



Эмоции на рабочем месте

- **Эмоциям на работе не место? К сожалению, это не так. Мы приносим эмоции на работу из дома, мы уносим эмоции с работы домой. И страдают этим не только рядовые сотрудники, но и руководители. На повестке дня – как управлять эмоциями правильно.**
- **Человек не может по щелчку отключить эмоции, переступая порог офиса в 9 утра, и включить, выходя из офиса в 6 вечера. Работа над собой начинается с принятия того факта, что эмоции неотделимы от нас. Они срабатывают быстрее, чем логика, и человек ничего не смог с этим сделать за последние 50 тысяч поколений.**

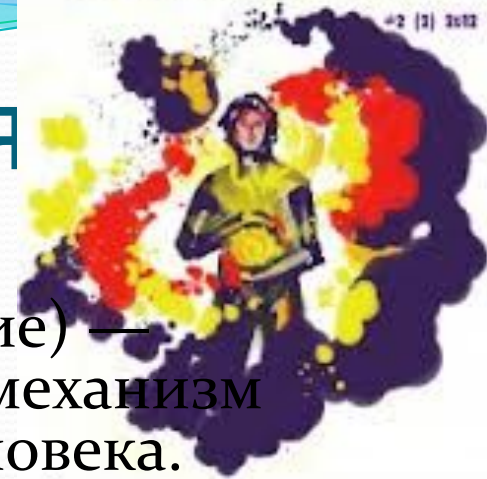
Что делать?


- Чтобы жить и работать в коллективе, нужно уметь:
- распознавать свои эмоции,
- понимать, что нас поддерживает, а что нам мешает.

Иначе недалеко до нервного срыва и эмоционального истощения.

Другой аспект управления эмоциями — способность воспроизводить эмоциональные состояния, приводящие к успеху.

Восприятие и атрибуция



- Атрибуция (лат. *attributio* — приписывание) — психологический термин, обозначающий механизм объяснения причин поведения другого человека.
- В частности, это может быть приписывание  социальным объектам (человеку, группе, социальной общности) характеристик, не представленных в поле восприятия. Необходимость атрибуции обусловлена тем, что информация, которую может дать человеку наблюдение, недостаточна для адекватного взаимодействия с социальным окружением и нуждается в «достраивании». Атрибуция и является основным способом такого «достраивания» непосредственно воспринимаемой информации.

Стили атрибуции:

- Внутренняя (диспозитивная) атрибуция — связывание поведения человека с его характеристиками.
- Внешняя атрибуция — связывание поведения человека с ситуацией.



Факторы, определяющие стиль атрибуции: [1]

- Консенсус — поведению, присущему многим чаще приписываются ситуационные мотивы, а нестандартному — личные.
- Преднамеренность — обдуманному поведению чаще приписываются личные мотивы, а необычному — ситуационные.
- Последовательность — последовательному поведению чаще приписываются личные мотивы, а единичному — ситуационные.

Восприятие — одна из биологических **психических** функций, определяющих сложный процесс приёма и преобразования информации, получаемой при помощи органов чувств, формирующих субъективный целостный образ **объекта**, воздействующего на анализаторы через совокупность **ощущений**, инициируемых данным объектом. Как форма чувственного отражения предмета, восприятие включает обнаружение объекта как целого, различение отдельных признаков в объекте, выделение в нём информативного содержания, адекватного цели действия, формирование чувственного образа.



Свойства восприятия

- Предметность — объекты воспринимаются не как бессвязный набор ощущений, а как образы, составляющие конкретные предметы.
- Структурность — предмет воспринимается сознанием уже в качестве абстрагированной от ощущений смоделированной структуры.
- Апперцептивность — на восприятие оказывает влияние общее содержание психики человека.
- Константность — постоянство восприятия одного и того же дистального объекта при изменении проксимального стимула.
- Избирательность — преимущественное выделение одних объектов по сравнению с другими.
- Осмысленность — предмет сознательно воспринимается, мысленно называется (связывается с определённой категорией), относится к определённому классу.
- Осмысление состоит из этапов: Селекция — выделение из потока информации объекта восприятия
- Организация — объект идентифицируется по комплексу признаков
- Категоризация и приписывание объекту свойств объектов этого класса

Общественный процесс

Это последовательная череда сменяющих друг друга событий, участниками которых являются целые поколения людей

Объект: вся историческая действительность

Субъект: участники исторического процесса



Главный субъект:

- все человечество? (Л.П. Карсавин)
- трудящиеся? (К. Маркс)
- народ? (В. Ключевский)
- выдающиеся личности?

Направления общественного процесса

Гесиод, Ф.Ницше, О. Шпенглер, К.Поппер

Регресс – деградация, переход от высшего к низшему

Ж.Кондорсе, И.Кант, Г. Гегель, О.Конт, К. Маркс

Прогресс – движение от простого к сложному, от низшего к высшему, от несовершенного к более совершенному

kriterio – мерило для оценки

Критерии общественного прогресса

- развитие и совершенствование производительных сил
- увеличение объема научной информации, превращение науки в непосредственную производительную силу общества
- расширение свободы человека, его возможностей к активным действиям
- способность государства создавать оптимальные условия для жизни своих граждан
- рост уровня жизни, степени социальной защиты