

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



План:



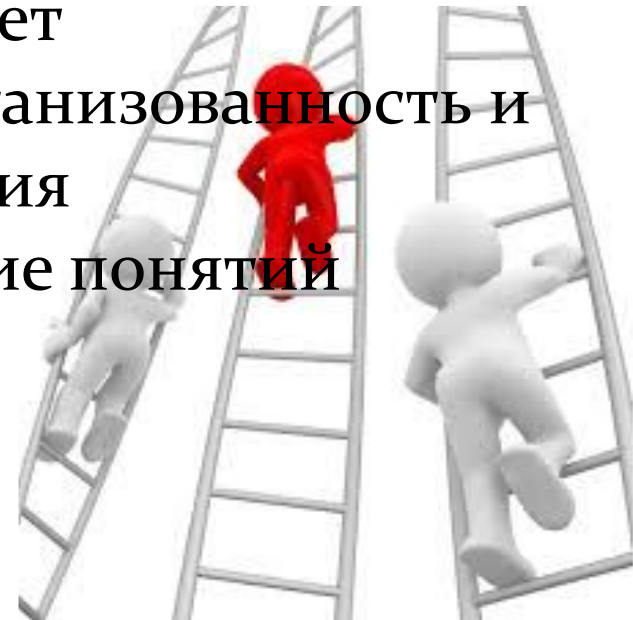
- **Основные общественные процессы**
- **Восприятие и атрибуция**
- **Эмоции и стресс на рабочем месте**
- **Личность и организация**
- **Личностные основы поведения человека в организационном окружении**
- **Мотивация и результативность организации**

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 дат. *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?

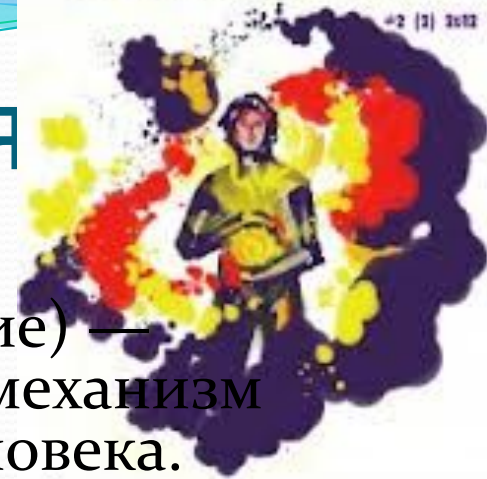
- Чтобы жить и работать в коллективе, нужно уметь:
- распознавать свои эмоции,
- понимать, что нас поддерживает, а что нам мешает.

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 «дистраивании». Атрибуция и является основным способом такого «дистраивания» 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