

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Улюкова А. В.

научный руководитель канд. филос. наук Данилова Э.В.

Сибирский Федеральный Университет

Человеческий капитал – один из важнейших ресурсов организации, обеспечивающий достижение поставленных целей, как отдельного структурного подразделения, так и системы в целом. Поэтому перед руководителем стоит задача изучения личностных особенностей работников, успешная реализация которой обеспечит выявление мотиваторов и жизненных установок сотрудников. Выявив личностные характеристики, а также изучив потребности, управленец сможет сформировать основы крепкой кадровой политики, необходимой для успешного функционирования организации.

Объектом исследования является Управление социальной защиты населения администрации Ирбейского района Красноярского края.

Предмет исследования – воздействие индивидуальных особенностей личности на организационное поведение сотрудников УСЗН администрации Ирбейского района.

Целью исследования является изучение влияния личностных характеристик сотрудников на организационное поведение в рамках УСЗН Ирбейского района.

Нами было проведено исследование в УСЗН администрации Ирбейского района Красноярского края на предмет изучения личностных особенностей сотрудников. В нем приняли участие сотрудники данной организации. Общее количество человек – 21. Среди них 2 мужчины и 19 женщин. В качестве методик исследования были использованы «Диагностика социально-психологических установок личности» и проективная методика «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур»[1]. Последняя направлена на определение психологического типа. В рамках данного исследования необходимо нарисовать фигуру человека, составленную из десяти элементов, среди которых могут быть треугольники, круги и квадраты. Их комбинация и определяет тип личности. Методика диагностики социально-психологических установок личности О.Ф. Потемкиной оценивает направленность личности сотрудника на процесс либо результат, а также на индивидуализм либо коллективизм [1]. Выбранные нами методики позволяют оценить качества, которые являются важными при построении рабочего процесса, а также определить тип личности специалистов. Исходя из полученных данных, мы сможем предложить рекомендации руководителю УСЗН администрации Ирбейского района, направленные на повышение производительности труда работников.

В результате проведенного исследования было определено, что 9,5 % сотрудников (2 человека) УСЗН администрации Ирбейского района предпочитают индивидуальный тип работы. Работники подобного типа предпочитают выполнять работу в одиночестве. Даже если у них возникнут трудности при реализации служебных обязанностей, они лишь в крайнем случае обратятся за помощью. При реализации профессиональной функции такие люди учитывают как принятие того или иного решения отразится на них лично. Присутствие сотрудников-индивидуалистов в исследуемом учреждении формирует определенные затруднения, так как профессиональная деятельность специалистов различных отделов данной организации взаимосвязана, следовательно, необходимо тесное взаимодействие сотрудников для достижения эффективности деятельности. Коллективизм как приоритетный стиль

работы рассматривают 90,5% работников исследуемой организации (19 человек). Коллективизм работников характеризуется необходимостью работы в коллективе. Сотрудникам данного типа важна благоприятная психологическая атмосфера, а также поддержка коллег.

Следующим критерием, представленным данной методикой является направленность на процесс-результат. Опрошенные респонденты по данному критерию разделились на две практически равночисленные категории: 52% (11 человек) нацелены на процесс и 48% (10 человек) работников мотивированы на результат. Нацеленность сотрудников на процесс характеризуется погруженностью в работу, о достижении результата такие люди мало задумываются, поэтому могут опоздать со сдачей работы. Что и является одной из отрицательных черт процессников. Нацеленность сотрудников на результат характеризуется стремлением добиться цели, как личной, так и организации в целом, если работник в этом заинтересован, несмотря на любые помехи. Также отличительной чертой является пренебрежение качеством работы в угоду её более быстрому выполнению.

По мнению исследователей, направленность сотрудника на результат чаще всего свидетельствует об индивидуалистском начале работника. Однако, по результатам нашего исследования из 10 специалистов УСЗН администрации Ирбейского района, нацеленных на результат лишь один склонен к индивидуализму. Что может свидетельствовать о специфике личностных характеристик некоторых работников исследуемого учреждения, либо о неискренних ответах на вопросы методики.

Согласно полученному исследованию по методике «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур» было выявлено, что типы личности «руководитель» и «исполнитель» представлены 38% (8 человек) и 24% (5 человек) соответственно, «тревожно-мнительный тип» – 9,5% сотрудников (2 сотрудника), «ученый» составляет 5% от общей массы. К «интуитивному» и «эмотивному» типам принадлежат 9,5% (2 работника) сотрудников и 5% (1 человек) работников соответственно. К типу «конструктор, художник» относятся 9,5% (2 человека).

В соответствии с результатами исследования нами были предложены рекомендации для руководителя УСЗН администрации Ирбейского района по каждому из исследуемых параметров.

Несмотря на то, что 90% сотрудников нацелены на коллективизм, необходимо проводить мероприятия по развитию качеств, необходимых для работы в команде. Так в коллективе часто появляются новые сотрудники. Следовательно, необходимо проведение мероприятий, направленных на укрепление коллективизма у работников. Мы предлагаем варианты:

1. Возможно проведение мероприятий по повышению уровня командной работы. К их числу можно отнести различные тренинги, ролевые игры.

2. Можно рассмотреть проведение мероприятий в нерабочее время для неформального общения сотрудников и эмоциональной разгрузки.

Для сотрудников исследуемой организации, нацеленных на процесс, можем предложить следующие рекомендации по оптимизации рабочего процесса:

1. Необходимо создать работникам необходимую среду, в которой они смогут наиболее эффективно использовать свой потенциал.

2. Очень важно максимально информировать своего подчиненного о его перспективах развития и требованиях, предъявляемых к нему.

3. Значимо способствовать созданию и укреплению благоприятного психологического климата в организации. Ведь нами было отмечено, что для работников процесса очень важна теплая атмосфера в коллективе.

4. Можно привлекать сотрудников к творческой деятельности. Например, организации мероприятий для различных групп населения, находящихся в ведомстве УСЗН Ирбейского района.

5. Важно поддерживать интерес к работе сотрудников, нацеленных на процесс.

6. Необходимо четко оговаривать временные рамки выполнения той или иной работы с сотрудниками.

В УСЗН присутствуют также сотрудники, нацеленные на результат. Работников подобного типа мотивируют на качественное выполнение обязанностей различные формы материального стимулирования. Исследуемая нами организация относится к бюджетному учреждению, следовательно, все финансовые выплаты в ней четко разграничены. В данном случае можно сформулировать следующие рекомендации, способствующие повышению качества выполнения профессиональных обязанностей. Во-первых, можно поощрять сотрудников премией в конце года, если в фонде заработной платы остались средства. Во-вторых, необходимо следить за тонкостями выполненной работы, так как для работников подобного типа важен конечный результат. В УСЗН в роли факторы, требующего контроля, может выступить качество взаимодействия с потребителем.

В ходе исследования по методике «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур» было выявлено, что преобладающими типами личности в исследуемом учреждении являются «руководитель» и «исполнитель». При этом у них можно выделить ряд общих черт: высокий профессионализм, ответственность и требовательность к себе. Руководитель легко сможет наладить процесс взаимодействия с представителями данных типов, если будет придерживаться следующих рекомендаций. Во-первых, привлекать «руководителей» и «исполнителей» в качестве экспертов при разработке программы аттестации и обучения персонала либо других значимых вопросах. Во-вторых, не стоит держаться с ними покровительственно.

Согласно полученным данным, 5 работников УСЗН администрации Ирбейского района являются представителями типов «мотивный» (1 человек), «тревожно-мнительный» (2 человека) и «интуитивный» (2 человека) и отличаются особой эмоциональной чувствительностью и нервозностью. Руководителю при работе с ними не стоит подвергать работников данных типов жесткой критике, так как подобные ситуации могут привести к снижению эффективности их профессиональной деятельности, снижению творческой инициативы, а также развитию депрессии.

В ходе проведенного исследования мы изучили влияние личностных особенностей сотрудников УСЗН администрации Ирбейского района на реализацию профессиональных обязанностей, а также предложили ряд рекомендаций по созданию условий, способствующих повышению производительности труда. Данные рекомендации могут быть применены руководителем организации либо подразделения с целью повышения профессиональной эффективности персонала. При дальнейшей работе с предметом нашего исследования, можно реализовать на практике предложенные рекомендации и оценить их экономическую эффективность, а также динамику изменений производительности труда.

Список литературы:

1. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2006. 672 с.