Тема 5. Особистість як суб'єкт управління: теорії особистості

План лекції

5.1. Проблема особистості як центральна проблема психології

5.2. Теорії особистості: психодинамічна, поведінкова, гуманістична, теорія рис і типів, соціально-когнітивна

5.3. Особистість як продукт історичного розвитку

Література: [4, 8, 12, 27, 28]

5.1. Проблема особистості як центральна проблема психології

Сучасні уявлення про соціально-психологічні методи управління виокремлюють особистість у колективі як суб'єкта спілкування, взаємодії та кооперації. На питання про сутність особистості психологи відповідають по-різному, і ця розмаїтість визначень віддзеркалює складність поняття. Кожне визначення містить зерно істини, тому для цілісного уявлення необхідно проаналізувати більшість із них [8].

Для розуміння слід розрізняти поняття. Людина – біосоціальна істота, що має свідомість і мовлення. Індивід – окремий представник людського роду, носій його загальних властивостей. Особистість – соціальна якість людини, що формується в діяльності й спілкуванні. Індивідуальність – неповторне поєднання її властивостей. Людина народжується як організм, стає індивідом (домінування регулятивної та пізнавальної функцій психіки, освоєння надбань попередніх поколінь) і протягом життя творить із себе особистість, виходячи за наявні обмеження та стаючи суб'єктом власної активності [4].

Детермінація особистості охоплює біологічний (задатки, темперамент, функціональні особливості нервової системи), соціальний (культура, виховання, соціальні ролі, спілкування) та власне психологічний (діяльність, самосвідомість, активність особистості) аспекти. Особистість не є пасивним

результатом впливів: вона є цілісною системою внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи. Із позиції психології управління принципово важливо, що особливості людини, її мотиви та цінності визначають ставлення до роботи, поведінку в колективі й реакцію на управлінські впливи.

В історії вивчення особистості виокремлюють щонайменше три періоди: філософсько-літературний, клінічний та експериментальний. Філософсько-літературний тривав від праць давніх мислителів до XIX століття. Головними проблемами були моральна та соціальна природа людини, її вчинки та поведінка. Первинні описи були надто широкими: до особистості відносили все, що людина може назвати своїм, – біологію, психологію, майно, поведінку, культуру. Для психології, де є багато понять із конкретним змістом, таке трактування надмірно розмите.

На початку XIX століття особистістю зацікавилися лікарі-психіатри, які в клінічних умовах почали систематично спостерігати хворих і вивчати історію їхнього життя (клінічний період). Було встановлено, що особливості, виражені в психічно хворих (інтроверсія й екстраверсія, тривожність, ригідність, збудженість, загальмованість), у помірному ступені властиві всім людям, а у хворих, як правило, гіпертрофовані. Це дало змогу описувати в одних термінах нормальну, патологічну й акцентуйовану (крайній варіант норми) особистість. Для психотерапії такий підхід корисний, але для опису здорової людини вузький, бо не охоплює здібностей, інтересів, порядності, чесності.

Експериментальний період розпочався в перші десятиліття XX століття: психологи, що раніше вивчали пізнавальні процеси, запровадили експеримент і математико-статистичну обробку даних, щоб перевіряти гіпотези на фактах, а не будувати лише умоглядні теорії. Важливим завданням стало створення надійних і валідних тестових методів оцінювання особистості. З визначень цього періоду найвдалішим вважають визначення Г. Олпорта: особистість – своєрідна динамічна організація психофізіологічних систем, що визначає неповторне для людини мислення й поведінку [4; 8].

5.2. Теорії особистості: психодинамічна, поведінкова, гуманістична, теорія рис і типів, соціально-когнітивна

Упродовж XX століття сформувалося багато напрямів, і сьогодні існують десятки теорій особистості. Тут розглянемо ті, що мають найбільше значення для управління [4].

Психодинамічна теорія (З. Фройд та його послідовники) пояснює поведінку внутрішніми потребами й мотивами, значна частина яких не усвідомлюється. Свідомість З. Фройд порівнював з верхівкою айсберга: усвідомлюється лише незначна частка того, що відбувається в психіці, а основний обсяг досвіду міститься поза сферою свідомості. Структура особистості, за Фройдом, – «воно», «я» і «над-я», між якими виникають конфлікти, що вирішуються за допомогою захисних механізмів (витіснення, раціоналізація, проєкція та ін.). К. Юнг описав колективне несвідоме й психологічні типи, А. Адлер підкреслив роль почуття меншовартості та компенсації. В управлінні цей підхід нагадує про несвідомі мотиви й захисну поведінку працівників.

Поведінкова теорія (Дж. Вотсон, Б. Скіннер) розглядає особистість як репертуар навчених реакцій, що формується завдяки підкріпленню. Поведінка, що підкріплюється винагородою, повторюється, а та, що супроводжується покаранням чи ігноруванням, згасає. У практиці управління цей підхід лежить в основі систем заохочень і зворотного зв’язку: підкріплення має бути своєчасним, послідовним і пов’язаним із конкретними діями [12].

Гуманістична теорія (А. Маслоу, К. Роджерс) розглядає людину як цілісну істоту, якій від природи притаманне прагнення до зростання й самоактуалізації. А. Маслоу описав ієрархію потреб – від фізіологічних і потреби в безпеці до соціальних, потреби в повазі та самоактуалізації. К. Роджерс підкреслював значення «Я-концепції» й умов, за яких людина може розвиватися: безумовного прийняття та конгруентності (відповідності переживань і поведінки). Для

керівника звідси випливає увага до змістовності праці, самостійності, визнання та розвитку підлеглих.

Теорія рис і типів вважає, що люди відрізняються набором і ступенем розвитку відносно незалежних рис, а цілісну особистість можна описати на підставі тестування, спостережень і оцінок. Г. Олпорт виокремив риси як стійкі схильності до певної поведінки; Р. Кеттел за допомогою факторного аналізу створив 16-факторний особистісний опитувальник, у якому кожна риса має полюси слабкого й сильного вираження. Найбільш поширеною нині є п'ятифакторна модель («велика п'ятірка»): відкритість досвіду, сумлінність, екстраверсія, доброзичливість, емоційна нестабільність (нейротизм). За даними, наведеними у виданнях з організаційної поведінки, сумлінність пов'язана з результативністю в багатьох видах праці, а емоційна стабільність – зі стресостійкістю [12]. Популярні типології (наприклад, типологія Майєрс–Бріггс) мають обмежену емпіричну обґрунтованість, тому не повинні бути єдиною підставою кадрових рішень.

Теорія рис має суттєві недоліки. Набір виявлених рис залежить від вихідного матеріалу для факторного аналізу (одні автори вважають, що достатньо п'яти рис, інші – понад двадцяти). Крім того, знання рис не дає змоги точно спрогнозувати поведінку навіть у ситуаціях, змістовно пов'язаних із ними: поведінка залежить не лише від рис, а й від особливостей самої ситуації.

Як альтернатива теорії рис поширилася теорія соціального навчання, яка розвинулася в соціально-когнітивну теорію (А. Бандура, В. Мішел). Головна характеристика особистості тут – вчинок або серія вчинків; на поведінку людини суттєво впливають інші люди через підтримку або осуд. Індивідуальні відмінності – результат досвіду перебування в різних життєвих умовах, взаємодії з різними людьми. Головні механізми набуття нових форм поведінки – особисте навчання, навчання через спостереження інших (вікарне навчання) та наслідування. Стійкість особистості зумовлена не лише рисами, а й сталістю стимульних ситуацій, підкріплень і оцінок з боку інших. А. Бандура ввів

поняття самоефективності – віри людини у власну здатність виконати завдання, і описав принцип взаємного детермінізму (особистість, поведінка й середовище впливають одне на одного). Тому приклад керівника й віра в успіх змінюють поведінку не менше, ніж настанови [12].

5.3. Особистість як продукт історичного розвитку

Узагальнення поглядів на сутність особистості, важливих для управління людьми, зводяться до таких положень: проблема особистості давно є центральною проблемою наукової психології; якості особистості – продукт історичного розвитку людства, багато в чому зумовлений конкретними обставинами соціальної еволюції; людина заявляє про себе як про особистість тим, що виходить за наявні обмеження й діє всупереч їм; особистість є цілісною системою внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи; вона формує власне ставлення до зовнішніх обставин – позицію – і за допомогою вчинку здійснює акти самореалізації у світі. Своєю позицією особистість заявляє про себе, «стоїть» на ній і виборює її [4; 8].

Отже, особистість – це індивід із соціально зумовленою системою вищих психічних якостей, що визначаються його залученням до суспільних, культурних та історичних відносин. Ця система виявляється й формується в процесі соціалізації та онтогенезу, у ході свідомої продуктивної діяльності й спілкування. Саме особистість визначає характер взаємовідносин індивіда із соціальним оточенням і природним середовищем. Позиція – усвідомлене ставлення людини до світу, професії, людей і самої себе, що виявляється у цінностях, переконаннях і готовності обстоювати їх. Вчинок – дія, у якій позиція втілюється й за яку людина несе відповідальність: це мотивований акт, що має моральну оцінку. У практиці управління саме вчинки (а не лише слова чи риси характеру) є надійнішою підставою для оцінки працівника.

Свідома продуктивна діяльність може полягати в управлінні соціотехнічною системою; у такому разі особистість зазнає суттєвого

корегувального впливу, що може бути як конструктивним, так і деструктивним. Тому зміна особистісних рис у процесі виконання професійних функцій є закономірною, особливо для управлінця, діяльність якого переважно пов'язана із взаємодією суб'єкт-суб'єктного типу. Професійний менеджер повинен ставити перед собою завдання саморозвитку особистості в напрямі соціальної адекватності як передумови ефективного виконання управлінських функцій і уникнення або адаптації до негативних психологічних впливів з метою збереження особистісної самобутності.

Значення теорій особистості для управління полягає в тому, що кожна з них пояснює певний аспект поведінки працівників і керівників. Психодинамічна теорія допомагає зрозуміти несвідомі мотиви та захисну поведінку; поведінкова – проєктувати системи підкріплення й зворотного зв'язку; гуманістична – розуміти потреби в розвитку та самореалізації; теорія рис – діагностувати стійкі індивідуальні відмінності під час добору й розстановки; соціально-когнітивна – враховувати роль прикладу, навчання й самоефективності. Жодна з них не є універсальною, тому їх доцільно поєднувати, перевіряти висновки фактами й не ставити «діагнозів» на підставі одного тесту. Тлумачення термінів і огляди досліджень особистості доступні в наукових виданнях та тематичних матеріалах Американської психологічної асоціації [27; 28].

Ключові поняття теми: *особистість; індивід; індивідуальність; періоди дослідження особистості; психодинамічна теорія; поведінкова теорія; гуманістична теорія; теорія рис; п'ятифакторна модель; соціально-когнітивна теорія; самоефективність; позиція; вчинок; соціальна адекватність.*

Питання для самоперевірки

1. Чим відрізняються поняття «людина», «індивід», «особистість» та «індивідуальність»?

2. Які періоди виокремлюють в історії дослідження особистості та які їхні особливості?

3. У чому суть психодинамічної теорії особистості та що вона дає управлінцю?

4. Як поведінкова теорія пояснює формування поведінки й де її використовують в управлінні?

5. Які основні ідеї гуманістичної теорії особистості А. Маслоу і К. Роджерса?

6. Що таке «велика п'ятірка» та які недоліки має теорія рис?

7. Які положення соціально-когнітивної теорії важливі для керівника? Що таке самоефективність?

8. Що таке позиція та вчинок? Чому вчинки є надійнішою підставою для оцінювання працівника?