

Характеристика личностных особенностей сотрудников на основании системного подхода

Князюк А.Д.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Саевич К.Ф. – доктор биологических наук, профессор

Цель проведения исследования заключалась в составлении характеристики личностных особенностей сотрудников на основе системного подхода.

Черта личности – это внутренняя устойчивая предрасположенность (диспозиция) субъекта к определенному поведению, складывающаяся либо в силу наличия определенных потребностей, мотивов или интересов (мотивационные черты), либо в силу наличия определенных склонности (установок, привычек) – стилевых особенностей поведения (стилевые черты).

Исследования проводились на ОАО «Молодечномебель», в котором приняло участие 60 сотрудников.

Был выбран следующий диагностический инструментарий, применяемый в ходе исследования:

– личностный опросник ЕРІ Айзенка на определение темперамента – данная методика соответствует возрастным особенностям выборки, что обеспечивает большую достоверность полученных данных;

– для диагностики личностных особенностей сотрудников применялась многофакторная личностная методика Р. Кеттелла (16 PF). Опросник используется во всех ситуациях, когда необходимо знание индивидуально-психологических особенностей человека. Отличительной чертой данного опросника является его ориентация на выявление относительно независимых 16 факторов или шкал, первичных черт личности.

На основании данных результатов диагностики типа темперамента (сочетания интроверсии – экстраверсии) методикой ЕРІ Айзенка была составлена аналитическая диаграмма, представленная на рисунке 1.

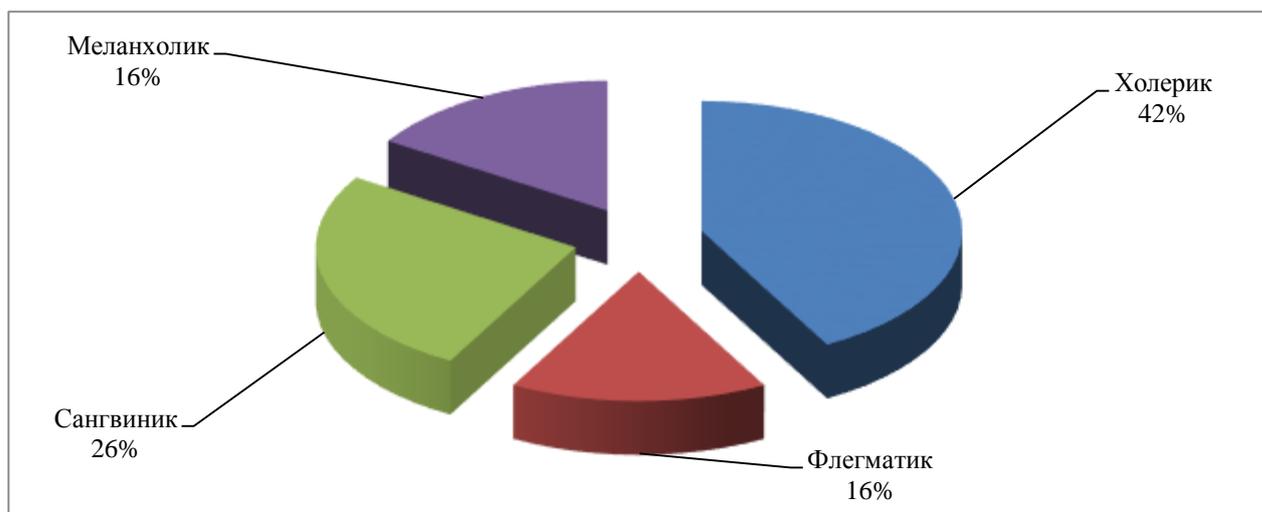


Рисунок 1 – Тип темперамента в выборке сотрудников

В исследуемой группе больше всего сотрудников с холерическим типом темперамента – 42%. Холерик отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, эффективности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах. Сангвинический темперамент выявлен у 26 % сотрудников. Сангвиник быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка, жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатываются поверхностность и непостоянство.

У меланхолика (16 % сотрудников) реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию (опускаются руки). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость,

нерешительность. В нормальных условиях меланхолик – человек глубокий, содержательный, может быть хорошим труженником, успешно справляться с жизненными задачами

В исследуемой выборке флегматиков также 16 %. Стоит отметить, что флегматик характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный «труженик жизни», он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами – выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью и т. д., в других – вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

После диагностики испытуемых многофакторной личностной методикой Р. Кеттелла с помощью ключа были обработаны полученные данные, произведено их суммирование по каждому из 16 факторов. Затем был составлен график и построен личностный профиль по группе испытуемых (рисунок 2).

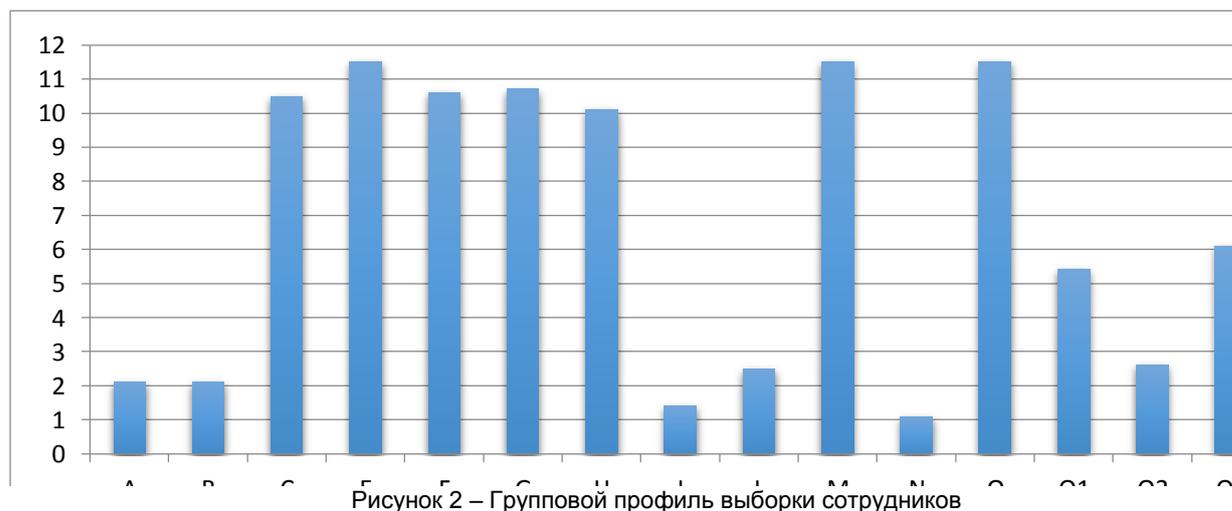


Рисунок 2 – Групповой профиль выборки сотрудников

Анализируя данные рисунка 2, составим описание личностных особенностей сотрудников, ориентируясь на наибольшую выраженность шкал. Так, наиболее выраженными индивидуальными качествами сотрудников, являются:

Эмоциональная устойчивость, выдержанность; человек эмоционально зрелый, спокойный, устойчив в интересах, работоспособный, может быть ригидным, ориентирован на реальность.

Самостоятельность, независимость, настойчивость, упрямство, напористость, своенравие, иногда конфликтность, агрессивность, отказ от признания внешней власти, склонность к авторитарному поведению, жажда восхищения, бунтарь.

Жизнерадостность, импульсивность, восторженность, беспечность, безрассудность в выборе партнеров по общению, эмоциональная значимость социальных контактов, экспрессивность, экспансивность, эмоциональная яркость в отношениях между людьми, динамичность общения, которая предполагает эмоциональное лидерство в группах.

Добросовестность, ответственность, стабильность, уравновешенность, настойчивость, склонность к морализированию, разумность, совестливость. Развитое чувство долга и ответственности.

Смелость, предприимчивость, активность; человек имеет эмоциональные интересы, готовность к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых обстоятельствах, способность принимать самостоятельные, неординарные решения, склонность к авантюризму и проявлению лидерских качеств.

Открытость, уживчивость, терпимость, покладистость; свобода от зависти, уступчивость. Может быть чувство собственной незначительности.

Откровенность, простота, наивность, прямолинейность, бестактность, естественность, непосредственность, эмоциональность, недисциплинированность, неумение анализировать мотивы партнера; отсутствие проницательности, простота вкусов, довольствие имеющимся.

Список использованных источников:

1. Боронова, Г.Х. Психология труда / Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. – М. : Эксмо, 2015.
2. Загвязинский В.И. Качественные и количественные методы психологических и педагогических исследований / В.И. Загвязинский. – М. : Академия, 2013.
3. Борисова, Я. В. Разработка и внедрение системы оценки персонала в динамично развивающейся компании / Я.В. Борисова // Справочник кадровика. – 2014.