

Психологические науки

УДК 159.9

ГЕНЕТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ, ЗАТРАГИВАЮЩИЙ СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННОЙ РАБОТЫ ⁷

Е. Радев, В. Жекова

Медицинский университет Софии

Аннотация. Исследование удовлетворенности работой становится важной вехой в поиске подходов к повышению организационной эффективности. Эффективная структура требует сочетания и взаимодействия различных типов ролей.

Ключевые слова: личная мотивация, личностные факторы, удовлетворенность трудом.

GENETIC COMPONENT AFFECTING DEMAND AND SUGGEST OF CERTAIN WORK

E. Radev, V. Zhekova

Medical University of Sofia

Abstract: Studying work satisfaction emerged as an important milestone in the search for approaches to increase organizational efficiency. An efficient structure requires a combination and interaction of different role types.

Keywords: personal motivation, personal factors, job satisfaction.

«Мир достаточно сложен и обеспечивает существование более чем один разумный способ мышления»

GHGuyattetall, 2002.

⁷ Материал представил д.м.н., проф. Т. Попов (София, Болгария). Рецензент: к.пс.н., профессор О.А. Белобрыкина (Новосибирск, Россия).

Современная команда управления не является абстрактной или аморфной общностью людей, вовлеченных в процесс управления. Основным функциональным и структурным элементом команды является роль. Формирование каждой команды управления возможно только за счет сочетания и взаимодействия различных типов ролей.

Ведущим специалистом и автором наиболее значимых публикаций по структуре управленческой команды является Мередит Белбин (Meredith Belbin). Он обособляет восемь типов ролей, которые должны присутствовать в каждой команде управления. Каждая роль должна выполняться соответствующим типом человека с адекватными навыками. Белбин разработал специальный психометрический тест, который позволяет установить соответствие между требованиями роли и фактическими личными качествами (взглядами, навыками, ценностями).

В 1950 американские кардиологи Мейер Фридман и Рэй Розенман характеризуют т. наз. синдром личностного типа А.

Тип А очень чувствительный, склонный к стрессу тип личности. В процессе работы люди типа А проявляют себя как амбициозные, весьма приверженные к тому, что они делают, нетерпеливые и часто конфликтные, испытывающие постоянный стресс. Авторы описали 14 характеристик типа А. С точки зрения организационного поведения, наиболее важными среди них являются следующие:

- быстрая речь; тенденция ходить, двигаться и есть быстро;
- постоянное нетерпение относительно скорости, с которой происходят большинство событий;
- сильное желание думать и делать две или несколько вещей одновременно;
- тенденция прерывать других, чтобы выразить свою собственную точку зрения;
- чувство вины во время отдыха и досуга;

- тенденция планировать все больше и больше на все более краткий промежуток времени;
- хроническое ощущение нехватки времени;
- острое чувство соперничества;
- убежден, что его успех является следствием его способности делать вещи быстрее, чем другие.

В процессе работы личности типа А проявляют себя как амбициозные, весьма приверженные к тому, что они делают, нетерпеливые и часто конфликтные.

Требования, предъявляемые к каждой работе, определяются взаимосвязью между качествами, которыми обладает определенная личность и ее поведением в процессе труда.

Сегодня в научной среде принято считать, что на удовлетворенность работой имеют влияние личностные характеристики, факторы окружающей среды и процесс «притирки» индивида к окружающей среде.

Возможность причинно-следственной связи между факторами личности и удовлетворенностью не обсуждается часто.

Были проведены исследования, которые показывают, возможно ли, чтобы удовлетворенность работой предопределялась генетически, а одно из исследований проверяло временную стабильность удовлетворения в зависимости от изменения заработной платы, рабочего состояния и удовлетворения, измеряемых в течение нескольких лет. Изменения этой стабильности в основном объясняются отношением к работе. Удовлетворенность (индивидуальное отношение) в большей степени зависит от устойчивых черт личности, чем от организационных факторов. Авторы отмечают, что отношение к работе отражает биологическую основу признака, что предрасполагает отдельные индивиды к пониманию позитивного или негативного содержания их жизни, в то время как различия индивидуального темперамента влияют

на информацию, которую люди воспринимают, запоминают и интерпретируют в кругу социальных ситуаций. Это служит доказательством того, что спрос и стремление к работе происходят под влиянием генетических компонентов. Например, интеллектуальный потенциал, о котором существуют доказательства явной наследственной компоненты, объясняет сходство профессий, выбранных близнецами. Эти результаты объясняют 30% случаев, но не существует никаких четких доказательств того, что в остальных случаях удовлетворение находится под влиянием исключительно факторов среды.

Заключение: Работающие определяют свое отношение (диспозицию) к работе, которое трудно изменить. Этот факт уменьшает значение обогащения в процессе работы и программ, направленных на повышение удовлетворенности.

Будущее удовлетворение трудом можно предсказывать на основе сегодняшнего, которое в данном случае является критерием-предвестником.

Психологический анализ становится все более необходимым в процессе предложения проектов решений в управлении - особенно при разработке стратегий и программ для набора и стимулирования персонала, рекламных кампаний и маркетинговых исследований (П. Марнел, 2000; Д. Панайотов, 2001).

Список литературы

1. Балканска П. Психологични подходи. София: Булвест, 2000.

2. Бонев И., Радев Е. Повишаване на удовлетвореността от труда чрез модифициране на социалната среда - един подход за усъвършенстване на лидерските роли на мениджъра // Здравен мениджмънт. 2007. №7.

3. Бонев И., Радев Е. Личностни аспекти на удовлетвореността от труда // Здравен мениджмънт. 2008. №8.
4. Величков А. Личност и вътрешна мотивация. София: Изд-во БАН, 1989.
5. Воденичаров Ц., Попова С. Медицинска етика. София: ДАК, 2003.
6. Goranova-Spasova R. Development of the concept of breastfeeding promotion-historical overview // International Journal Scientific and Applicative paters.2015. V8/2. pp. 72-76.
7. Горанова-Спасова Р., Попов Н. Промоция на здравето чрез mHEALTH // Сб. доклади от 35 НТС "КОНТАКТ 2015", София: Изд-во «Темпо», 2015, С. 81-85.
8. Горанова-Спасова, Р., Щерева-Николова Н. Принципи и правила на медицинската етика // Ръководство по медицинска етика. София: Изд-во ИД Принт, 2014. С. 7-14.

References

1. Balkanska P. Psihologichni podhodi. Sofija: Bulvest, 2000.
2. Bonev I., Radev E. Povishavane na udovletvorenostta ot truda chrez modificirane na socialnata sreda- edin podhod za us#v#rshenstvane na liderskite roli na menidzh#ra // Zdraven menidzhm#nt. 2007. №7.
3. Bonev I., Radev E. Lichnostni aspekti na udovletvorenostta ot truda // Zdraven menidzhm#nt. 2008. №8.
4. Velichkov A. Lichnost i v#treshna motivacija. Sofija: Izd-vo BAN, 1989.
5. Vodenicharov C., Popova S. Medicinska etika. Sofija: DAK, 2003.
6. Goranova-Spasova R. Development of the concept of breastfeeding promotion-historical overview // International Journal Scientific and Applicative paters. 2015. V8/2. pp. 72-76.

7. Goranova-Spasova R., Popov N. Promocija na zdraveto chrez mHEALTH // Sb. dokladi ot 35 NTS "KONTAKT 2015", Sofija: Izd-vo «Tempo», 2015, S. 81-85.

8. Goranova-Spasova, R., Shhereva-Nikolova N. Principi i pravila na medicinskata etika // Rukovodstvo po medicinska etika. Sofija: Izd-vo ID Print, 2014. S. 7-14.

.