

Васильева Асия Васильевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ВОСПРИЯТИЕ И УСТАНОВКИ ИНДИВИДА

Аннотация: в статье рассмотрены понятия «восприятие и установки», даны их классификации.

Ключевые слова: восприятие, установки, индивид.

Восприятие – процесс, при котором индивид придает значение элементам и явлениям окружающего мира [1]. Это проще говоря, уникальная интерпретация ситуации индивидом. Восприятие человека является избирательным, то есть каждый человек может реагировать на одни вещи и не реагировать на другие. Чаще всего на избирательность восприятия влияют:

- 1) внешние факторы такие как интенсивность воздействия, контраст, повторение, движение, новизна и узнаваемость ситуации и
- 2) внутренние факторы такие как установки, стереотипы, мотивация, ожидания, опыт, особенности личности.

Кроме того, на восприятие влияют факторы: атрибуция, стереотипизация, эффект «ореола».

Атрибуция – это процесс восприятия причин и результатов поведения, его объяснение [1]. При этом свое поведение обычно люди объясняют либо особенностями личности, либо ситуацией. Видами атрибуции являются:

- 1) диспозиционная атрибуция – она подчеркивает черты индивида (способности, навыки) для объяснения его поведения. В данном случае индивид, сделав ошибку, скорее будет винить себя, а не обстоятельства;

2) ситуационную атрибуцию – здесь упор делают на влияние внешней среды на поведение индивида. В данном случае индивид, сделав ошибку, скорее будет винить не себя, а обстоятельства.

Стереотипизация – это восприятие индивида через его принадлежность к определенной группе или категории [1]. Как мы все знаем, людей часто описывают согласно стереотипу. Стереотипы всегда приводят к неверным выводам относительно их мотивации и продвижения по службе.

Эффект «ореола» – схож со стереотипом [1]. Но здесь личность воспринимается не на основе принадлежности к определенной категории, а исходя из характерной, доминирующей черты (внешность, интеллект, голос и т. п.).

Установка – это позитивное или негативное чувство, или психологическое состояние готовности, приобретенное на основе опыта и оказывающее влияние на реакцию индивида на других людей, предметы и ситуации [2]. Например, установки относительно трудовой деятельности, карьеры, диеты, зарядки, семьи и другое.

Установки включают три компонента:

- 1) эмоциональный (аффективное отношение к объекту);
- 2) информационный (убеждения относительно объекта);
- 3) поведенческий (склонность вести себя определенным образом по отношению к объекту).

Особый интерес для понимания организационного поведения представляют установки, связанные с удовлетворенностью трудом и приверженностью персонала организации.

Удовлетворенность трудом – это приятное, позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки или опыта работы. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность трудом, являются: сама работа, оплата труда, продвижение по службе, отношения с руководством, отношения с коллегами, условия работы [2].

Приверженность (лояльность) – это социально-психологическая установка, которая характеризуется доброжелательным, корректным, уважительным

отношением к руководству, сотрудникам, компании в целом, осознанным выполнением своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдением норм, правил и обязательств, в том числе и неформальных, в отношении руководства, сотрудников и компании в целом [2].

Можно говорить о трех видах приверженности:

- 1) эмоциональной – сотрудники остаются в организации, потому что хотят;
- 2) текущей – сотрудники остаются, потому что нуждаются в компании
- 3) нормативной – сотрудники чувствуют, что должны остаться.

Установки являются своеобразным ключом к пониманию поведения сотрудника. Напрямую на эффективность деятельности влияет наличие у сотрудников положительной или негативной установки к труду. Последствиями негативных установок по отношению к руководству и организации могут быть забастовки, прогулы, саботаж, текучесть кадров, хищения, нарушения дисциплины и др. Положительные установки влияют на результативность деятельности сотрудника, его ответственность по отношению к компании, повышают приверженность персонала организации.

Список литературы

1. Козлов В.В. Организационное поведение / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. – М.: КноРус, 2013. – 232 с.
2. Организационное обучение. – М.: Юнайтед Пресс, 2013. – 192 с.