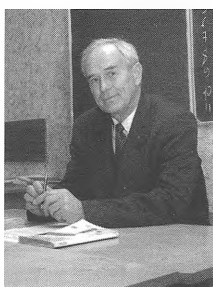




## Социальный статус и уровень притязаний личности



### Э. И. ГОРНАКОВ

доцент кафедры экономики и организации машиностроительного производства Белорусского национального технического университета, кандидат экономических наук

Качество и эффективность общения в большой степени зависят от того, как учитывают оба партнера социальный статус друг друга. Если он не принимается во внимание, то могут возникнуть серьезные препятствия для общения, вплоть до его полного прекращения.

Что же такое социальный статус? Его можно определить как **комплекс позиций, занимаемых индивидуумом в коллективе и обществе, а также выполняемых им социальных ролей, определяемых совокупностью требований, стандартов и образцов поведения.** Эти требования могут исходить от окружающих людей и поддерживаться традициями коллектива, а могут быть обусловлены системой организации и управления, уровнем техники и технологии. Во втором случае речь идет о *функциональной роли* работника, рамки которой очерчены должностной инструкцией.

Социальный статус отвечает на вопрос «кто он?», а роль — «что он делает?». Статус в значительной степени определяет авторитет работника на производстве, но при одном условии: если работник отвечает ожиданиям и требованиям коллектива, предъявляемым к нему.

**НАИБОЛЕЕ УДОВЛЕТВОРЕННЫ СВОЕЙ РАБОТОЙ, МАТЕРИАЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ И ЖИЗНЬЮ В ЦЕЛОМ ВЫХОДЦЫ ИЗ КРЕСТЬЯН, ЗАТЕМ — РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ.**

В связи с этим различают статус **предписанный** и **достижимый**. Предписанный статус не зависит от желаний, стремлений и усилий индивида. Достижимый же статус полностью определяется усилиями конкретной личности, ее компетентностью, ответственностью, целеустремленностью, умением работать с людьми и т.д. И каждый добросовестный работник стремится не только сохранить, но и повысить свой статус.

Человек выполняет, как правило, не одну, а несколько ролей, совокупность которых называется *ролевым набором*. Этот процесс может происходить одновременно (напри-

мер, мастер цеха может быть председателем цехового комитета профсоюза) или последовательно (начальник цеха может быть назначен начальником отдела организации труда и заработной платы).

Несмотря на перемену функциональной роли, у работников обеспечивается преемственность поведения. Это наблюдается у людей ответственных, с хорошо развитым чувством самоуважения, самоконтроля и саморегуляции деятельности.

Основы ответственности закладываются в детском возрасте и зависят от того, какой была семья — полной или неполной, каков был ее уклад, в частности, имел ребенок конкретные трудовые обязанности по дому или был предоставлен сам себе.

**Степень освоения функциональной роли зависит от многих факторов:**

- от подготовленности работника к данной роли (с точки зрения деловых, нравственных, социально-психологических требований), а также понимания им этой роли;

- готовности работника принять данную роль (что бывает, когда личные цели совпадают с целями коллектива);

- быстроты адаптации к новым социально-производственным условиям.

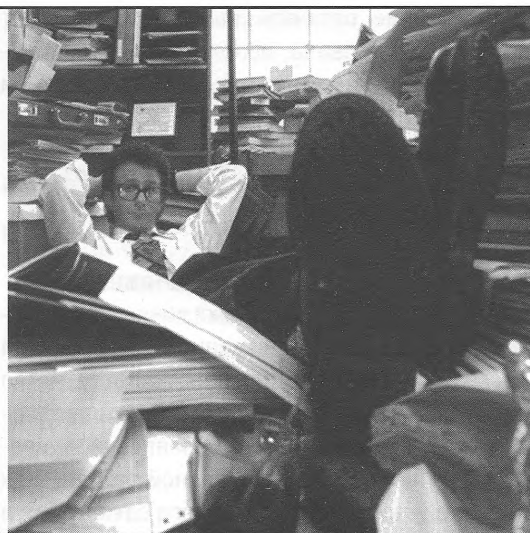
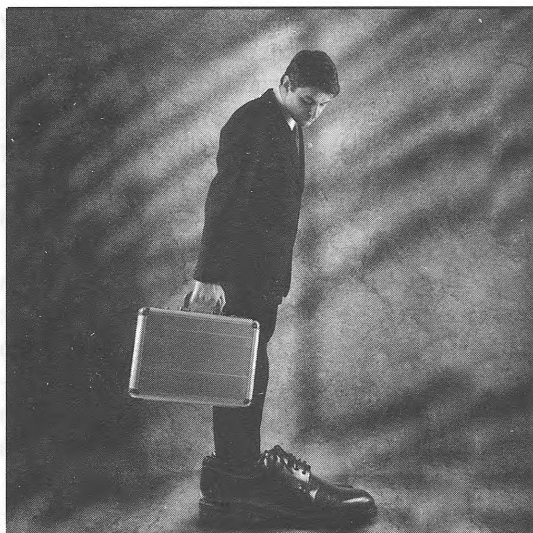
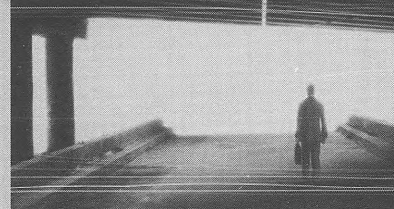
Известно, что **адаптация служащих, и особенно молодых специалистов**, протекает более длительно, чем адаптация рабочих. Чтобы этот процесс происходил быстрее, необходимо:

- готовить специалистов, понимающих реальные потребности и возможности предприятий;

- чтобы в коллективе царил обстановка взаимного уважения, взаимответственности и повышенная терпимость даже к ошибочным мнениям молодого специалиста;

- использовать в полной мере способности и знания молодого специалиста, иначе не избежать «краха иллюзий» (с другой стороны, задания работнику можно усложнять только при устойчивом их выполнении);

- активно приобщать нового сотрудника к управлению производством, учитывать его мнение при принятии управленческих решений;



■ руководству предприятия регулярно проводить встречи с молодыми специалистами после их непродолжительной работы (1–2 месяца);

■ со стороны молодых специалистов при внедрении своих идей проявлять определенную дипломатию, иначе прослывешь неудобным сотрудником.

Кроме того, психологи–практики **рекомендуют вновь принимаемым работникам:**

■ не стараться сразу же сблизиться с кем-либо из сослуживцев, ибо первое впечатление не всегда оказывается верным;

■ не вмешиваться во взаимоотношения других сотрудников, их разборки;

■ в разговорах, по возможности, не касаться своей личной жизни, а на прямые вопросы отвечать встречными вопросами, в крайнем случае лаконично;

■ научиться разбираться в людях: правильно определять их направленность, опыт, темперамент, характер и способности, «считывая» информацию об этом по походке, позе, жестам, лицу и глазам;

■ придерживаться психологических правил (например, больше слушать, чем говорить) и основных принципов человеческого общения<sup>1</sup>.

Социальный статус, достигнутое человеком положение в обществе — это конечный результат движения его к поставленной цели. Отправной точкой в этом движении является **постановка стратегических и тактических целей**, которых мы хотим достичь с тем, чтобы

в полной мере реализовать свои способности в избранной сфере деятельности. При достижении этих целей личность испытывает чувство удовлетворенности и самоуважения — необходимого условия крепкого физического и психического здоровья каждого человека.

Выбор целей зависит от уровня притязаний личности. Легкие, простые задачи ставят перед собой те, кто убежден, что при их решении риск минимален, а успех почти гарантирован. Уровень притязаний таких людей низок, они, как говорят, без руля и ветрил. Решение за них зачастую принимают другие, те, кого называют рационалистами, потому что они ставят самые высокие цели, для достижения которых мобилизуют все силы и последовательно, методично продвигаются к ним. Такой человек имеет высокий уровень притязаний и полное право сказать о себе: «я сделал себя сам».

Конечно, на пути к достижению трудной цели возможны неудачи, различного рода препятствия. Но если индивид владеет **принципами психогигиены**, то такие барьеры ему не страшны. Основные из этих принципов:

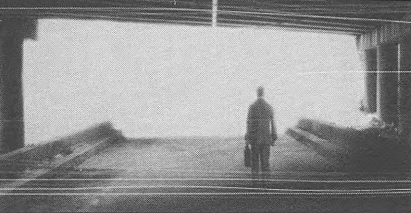
1. Осмысление возможной неудачи, ее последствий и вариантов своего поведения.

2. Смена цели при неудаче и нахождение путей для достижения (для этого надо наметать не одну, а несколько целей).

3. Умение обесценить в своих глазах то, чего не сумел достичь.

4. Стремление удерживать эмоциональный фокус на отдаленной, главной цели.

<sup>1</sup> Волкова Л. Женщина и карьера. СПб.: Питер Паблншина, 1997.



5. Умение отличать частные неудачи от жизненного провала, используя такие защитные реакции, как «могло быть хуже», «что ни делается, все к лучшему», и др.<sup>2</sup>

## ПРЕДПИСАННЫЙ СТАТУС НЕ ЗАВИСИТ ОТ ЖЕЛАНИЙ, СТРЕМЛЕНИЙ И УСИЛИЙ ИНДИВИДА.

От чего зависит уровень притязаний?

Во-первых, **от самооценки личности и самоуважения.** Люди с заниженной самооценкой невысоко оценивают свои возможности, часто испытывают чувство собственной неполноценности, ущербности, неуверенности в успехе, потому боятся ответственной работы. Как правило, у них нет достаточного самолюбия и злопамятности, потому обидеть их практически невозможно. Правда, иногда эта «неполноценность» маскируется самоуверенностью и бесшабашностью поведения. Встречаются и общительные хвастуны, которые берутся за все, а провалы сваливают на внешние обстоятельства.

Но есть другая категория людей — гордых, самолюбивых, которые переоценивают свои умственные и физические возможности, изнуряют себя непосильным трудом, испытывают постоянное перенапряжение при выполнении многих функциональных ролей, что нередко приводит к проблемам со здоровьем

(инсульту или инфаркту миокарда). Поэтому свои способности и возможности каждый должен оценивать адекватно.

Во-вторых, на уровень притязаний личности, в частности на его снижение, влияют **повторяющиеся неудачи**, которые могут закрепить в сознании человека мнение о самом себе как о неудачнике.

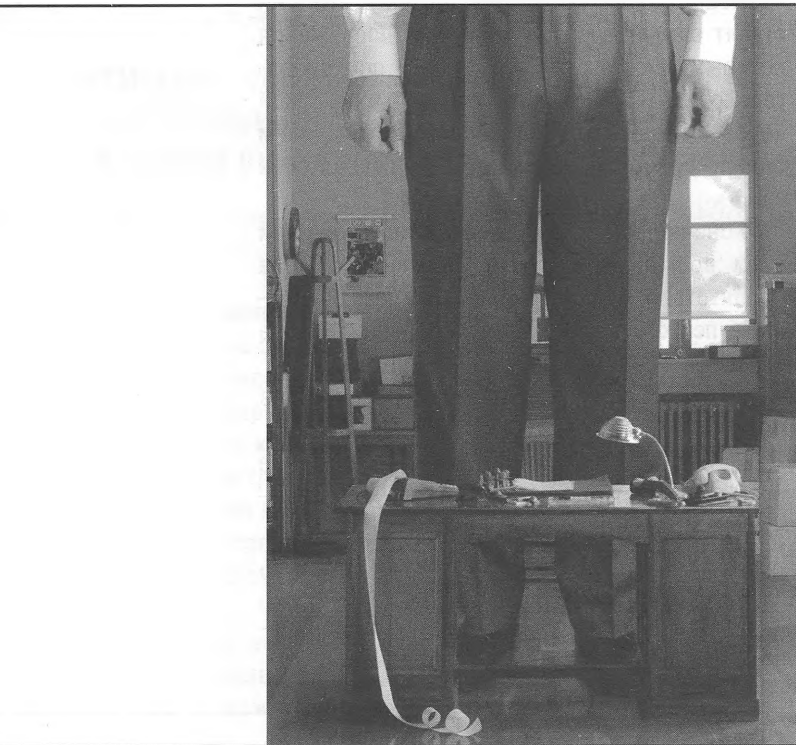
В-третьих, оценка жизненного успеха и уровень притязаний зависит от того, из какой среды вышел человек, т.е. **от социального происхождения.** Не случайно наиболее удовлетворены своей работой, материальным положением и жизнью в целом выходцы из крестьян, затем — рабочих и служащих. Видимо, окружение, в котором воспитывается человек, предъявляет к нему разные требования и формирует разные ценности. Поэтому и бытует мнение: чтобы вырастить настоящего интеллигента, необходимо три поколения.

В-четвертых, уровень притязаний растет **с повышением уровня образования**, которое, в свою очередь, положительно сказывается на степени освоения избранной профессии и достижениях в ней определенных высот. К тому же есть ряд должностей, занять которые можно только при наличии соответствующего высшего или специального образования.

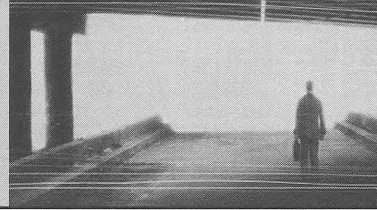
В-пятых, определенное влияние на уровень притязаний оказывает **род занятий, профессия.** Одно дело, когда профессор неважно справляется с ролью партнера по танцам, и совсем другое, когда студенты обвинят его в низком качестве читаемых лекций. Ясно, что уровень притязаний у профессора в первом случае будет намного ниже, чем во втором.

В-шестых, уровень притязаний зависит **от возраста.** Так, на протяжении жизни у человека уровень притязаний сначала растет, а затем постепенно начинает снижаться. Правда, есть отдельные личности, для которых и 70 лет — не преграда для самореализации. Но это скорее исключение, чем правило.

В-седьмых, уровень притязаний зависит **и от пола человека** — он различен у мужчин и женщин. Так, если размером заработка не удовлетворены 45,5 % мужчин, т.е. почти половина, то среди женщин таких всего 19,8 %. И это понятно: мужчина — это



<sup>2</sup> Жариков Е.С. Вступающему в должность. М., 1985.



прежде всего добытчик и защитник семьи, женщине же отводится роль хранительницы домашнего очага. Поэтому если муж зарабатывает меньше, чем жена, это может явиться причиной не только конфликтов, но и разрыва отношений.

Наконец, последним по счету, но одним из самых главных факторов, определяющих уровень притязаний личности, являются ее **убеждения, сознание и самосознание**, проявляющееся в знании себя и отношении к себе. «Кто не изучил человека в самом себе, — писал Н.Г. Чернышевский, — никогда не достигнет глубокого знания людей».

Человек познает себя, анализируя жизненность своих прогнозов и взглядов на те или иные события, свое поведение в той или иной ситуации и предпринимая определенные шаги по корректировке своих убеждений и дальнейших действий. Только люди с неразвитым самосознанием собственные ошибки и даже преступления объясняют плохим воспитанием в семье, влиянием улицы и другими внешними причинами.

Помимо знания себя и отношения к себе, самосознание подразумевает осознание себя как личности, своего собственного «я». Это позволяет планировать будущее, следить за его приближением, взвешивать с моральной и других сторон все поступки и т.д. Поэтому так важно научиться смотреть на себя со стороны, проводить самонаблюдение, самоконтроль и анализ поступков, стараясь впредь не допускать таких, за которые потом будет стыдно.

Исследуя уровень притязаний каждого члена коллектива, его руководитель может прийти к выводу, что у одних подчиненных его необходимо снизить, а у других — повысить. **Проблема снижения самооценки** становится актуальной для тех работников, у которых наблюдается комплекс превосходства. Человек с завышенным уровнем притязаний встречает решительный отпор в коллективе и становится источником острых и длительных эмоциональных конфликтов. Такая конфликтная личность, как правило, пытается объяснить свои неудачи чьей-то злой волей, чьим-то противодействием, такой человек становится упрямым, обидчивым, озлобленным и даже агрессивным. И чем быстрее руководителю удастся показать истинные возможности этого человека, опустить его на землю, тем скорее в коллективе

будут налажены нормальные деловые отношения.

Не менее трудной бывает **задача повышения уровня притязаний работника**, невысоко оценивающего себя и свои возможности, потерявшего уверенность в себе. Такая личность тоже может стать конфликтной, т.к. неудачи могут сопровождаться тяжелыми эмоциональными срывами, приклеиваниями сослуживцам обидных ярлыков и т.д. Повышать уровень притязаний такого человека можно путем создания реальной перспективы для его роста, прямой помощи со стороны руководителя и членов коллектива в решении его проблем, материального и морального поощрения его достижений в труде и т.д. Но если индивид сам не захочет повышать самооценку, никто за него этого не сделает. Как сказал Платон, «победа над самим собой есть первая и наилучшая из побед. Быть побежденным самим собой всего постыднее и хуже».

**ДОСТИГАЕМЫЙ ЖЕ СТАТУС ПОЛНОСТЬЮ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ УСИЛИЯМИ КОНКРЕТНОЙ ЛИЧНОСТИ, ЕЕ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ, ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬЮ, УМЕНИЕМ РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ.**

Каждый человек по-своему талантлив в какой-либо сфере деятельности. Надо только как можно раньше сделать правильный выбор профессии, наметить планку, которую намерен достичь, и упорно двигаться в этом направлении. Если сильно захотеть, то любая вершина окажется покоренной. ■

**Если вы заняты серьезным бизнесом**  
и вам нужно  
**купить или продать** предприятие,  
**ликвидировать** или наоборот **зарегистрировать**,  
**обратиться в суд** и выиграть процесс,  
**получить лицензию** и грамотно **составить**  
**договора** — обращайтесь к профессионалам!

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ЮРИДИЧЕСКАЯ  
КОНСУЛЬТАЦИЯ**



**239-13-25, 202-12-99,  
8-0296-37-94-31**

ул. Кульман, 13 (отдельный вход) [www.pis.by.ru](http://www.pis.by.ru)