



Original Article: APPROCCIO CENTRATO SULLA PERSONA NELLA GESTIONE

Citation

Andrunik A.P. Approccio centrato sulla persona nella gestione. *Italian Science Review*. 2013; 2. PP. 1-2.
Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2013/may/Andrunik.pdf>

Author

Andrunik Andrey P., PhD (Pedagogical science), professor, State National Research Polytechnical University of Perm, Russia

Submitted: Apr 16, 2013; Accepted: May 15, 2013; Published: May 23, 2013

Il concetto di sistema di metodi psicologici di gestione del comportamento dei dipendenti si basa su tre approcci: individuale, di gruppo e organizzativo. Ciò implica che, lungo lo sviluppo della disciplina individuale e di gruppo, il peso relativo del regolamento organizzativo (il tipo più imperativo) diminuisce. Nella moderna gestione organizzativa di questo sistema comprende i cosiddetti metodi di gestione "lievi" comportamenti accomunati dal concetto di interazioni persona-centrati.

Lo scopo pratico del concetto di gestione centrata sulla persona è quello di creare un ambiente scientifico che consente i problemi di selezione guida e gestione del proprio lavoro e di crescita personale per essere risolto con metodi adeguati. Sviluppo di approcci centrati sulla persona riproduce le dinamiche della psicologia gestione. In pratica essi non sono integrati da tecnologie di problem solving gestione, ma soprattutto per i metodi di sviluppo personale e di correzione, aumentando la competenza psicologica e la resistenza allo stress, migliorare le relazioni nel sistema il 'capo-collaboratore'. Detto questo, l'approccio di gestione centrato sulla persona è spesso chiamato clinica, in gran parte dovuto al fatto che i rappresentanti di questo approccio hanno regolarmente a che

fare con disturbi di personalità dirigenti causati dal dettame della tecnologica, tecnocratici e di altre tendenze.

Allo stesso tempo, l'approccio di gestione centrato sulla persona e merita di essere chiamato 'umanistico'. Alcuni dei risultati di gestione concetti centrati sulla persona sono: 'La teoria delle relazioni umane', concetti di 'grid manageriale', stili di gestione, teorie di gestione di pensare e di capacità organizzative e altri. Nel frattempo, uno dei più significativi risultati di studi di ricerca contemporanea sulla gestione sia organizzativa consulenza psicologica, e l'avanzamento dei lavori della personalità dipende dall'esito della questione sulle modalità di gestione dei dipendenti nelle aziende moderne.

Pertanto, il punto principale e la caratteristica fondamentale di un approccio di gestione centrato sulla persona è l'assistenza nel risolvere urgenti problemi e gli obiettivi del personale personalmente significativi, in particolare aiutando un dipendente e un datore di lavoro trovare l'armonia con la loro auto-immagini.

Sotto le condizioni di gestione centrata sulla persona un dipendente è data certa libertà e di alcuni esercizi di attivismo, allo stesso tempo prendendo a caratteristiche del soggetto di gestione e il completamento

delle attività di sviluppo personale. Significa che ci dovrebbe essere un altro immobile, diverso dal tradizionale approccio, utilizzato come base per la classificazione dei metodi di gestione moderni. Questa proprietà è il grado di libertà di un individuo (oggetto di gestione) ha pur essere influenzati dal soggetto (influenza soggetto-oggetto). Ciò detto, l'oggetto di gestione può avere i seguenti gradi di libertà:

a) la libertà Limited (il tema della gestione costringe l'individuo dipendente a termine compiti);

b) Motivazionale libertà (il tema della gestione deve trovare motivazioni ragionevoli stimolando l'individuo a completare le attività);

c) alto grado di libertà (approccio olistico con una delle principali priorità dell'organizzazione essere la soddisfazione dei bisogni del dipendente, l'analisi della sua / il suo ritratto psicologico e tendenze di sviluppo).

Secondo i gradi di libertà di cui sopra, i metodi tradizionali di gestione possono essere differenziati fra tre gruppi, adattati ai fini della gestione moderna: metodi di incoraggiamento, i metodi di persuasione e metodi di coercizione.

References:

1. Belkin, V.N. and Yu. V. Bezobrazova, 2011. Socio-Economic Basis of Opportunism of the Employees of Russian Companies. Yekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of RAS, 160 p.