

Характеристика сотрудника

Личностные характеристики сотрудника

- Личность – устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей. Эти характеристики сформированы наследственными, социальными, культурными и природными факторами.

Восприятие

- Восприятие – это отражение предметов и явлений в совокупности их свойств и частей при непосредственном воздействии их на органы чувств. Это активный процесс, в котором реализовано множество перцептивных действий для формирования адекватного образа предмета. Перцептивные действия – основные структурные единицы процесса восприятия у человека.

Направленность

- Направленность личности – это система побуждений, определяющая избирательность отношений и активность человека.
- Побуждать человека могут и материальные, и идеальные мотивы.

Темперамент

- Первичным индивидуальным свойством, которое характеризуется скоростью возникновения, развития и протекания нервных процессов, их силой, лабильностью является нейродинамика.
- Вторичное индивидуальное свойство – темперамент.

- Это совокупность динамических характеристик поведения человека, проявляющихся:
- . в общей активности (объем взаимодействия человека с окружением, инициативность, готовность к действию);
- . в особенностях моторики (темп, ритм, быстрота);
- . в эмоциональности (впечатлительности, импульсивность, эмоциональная возбудимость).
- Темперамент детерминирован, определен в основном генетически, он может оказать существенное влияние на выбор профессии, на стиль деятельности, формирование личности и социальный статус.

Умственный и эмоциональный интеллект

- Интеллект определяется как:
- . общая способность к познанию и решению проблем, определяющая успешность любой деятельности и лежащая в основе других способностей;
- . система всех познавательных способностей индивида: ощущение, восприятие, памяти, представления, мышления, воображения;
- . способность к решению проблем без проб и ошибок, «в уме».

Типы поведения личности в организации

- 1. «преданный и дисциплинированный член организации», характеризуется следующими чертами:
 - полностью принимает ценности и нормы поведения, установленные организацией, и искренне старается вести себя в соответствии с ними;
 - старается способствовать реализации интересов организации посредством своих действий;

- 2. «приспособленец», для которого характерны:
 - • неприятие ценностей организации;
 - • внешнее поведение, отражающее следование принятым в организации нормам и формам поведения;
 - • достижение состояния внутреннего комфорта при необходимости руководить или подчиняться;
 - • вероятность совершения действий, противоречащим интересам организации;

- 3. «Оригинал», характеризующийся тем, что:
 - он приемлет ценности организации, но не приемлет установленных норм поведения;
 - часто испытывает трудности во взаимоотношениях с коллегами и руководством;
 - нуждается в предоставлении свободы выбора форм поведения для успешной работы в организации;

- 4. «бунтарь», которого отличают:
- . неприятие ни ценностей организации, ни норм поведения;
- . постоянное противоречие с окружающими и инициация конфликтных ситуаций;
- . обусловленность такого рода поведения отсутствием соответствующих навыков и привычек, а также непониманием важности норм и ценностей поведения в организации.