



**ШУ “Епископ К.Преславски”
ФМИ**

Катедра: “Икономика и моделиране”

**Курсова работа по дисциплината:
“Организационно поведение”**

На тема: **Индивидуални и личностни
различия**

(способности, интелигентност, възприятие и характер)

Изготвил: Севинч Фикрет Сами
Ф№ 672 Икономика III курс/2 гр.

Проверил: гл.ас. д-р К. Тодорова

2014

Естествено всеки, попаднал в обсега на проблемите на организационното поведение (като изследовател, като субект или обект на управлението и т.н) си дава сметка, че индивидуалното трудово поведение е един много сложен феномен, а неговото насочване, направление, утвърждаване, регулиране и изобщо неговото управление е изключително труден и сложен процес. То се определя нееднозначно и индивидуално, конкретно – ситуационно и комплексно от множество фактори, чието влияние и роля оформят една твърде дискуссионна материя в редица науки, включително и в различните направления на психологията и на мениджмънта.

Организацията не сключва трудов договор с уменията, сърчността и ума на индивида. Тя наема цялостни и зрели личности заедно с познанията им, светогледите, темпераментите, съмненията, мечтите им и семейните им проблеми. Управлението с помощта на организационното поведение трябва да анализира, познава и управлява не просто трудовото битие на човека, а цялата неделима и сложна негова личност. А човешката личност е необятна и в дълбочината на своята сложност, и в ширината на разнообразието си. Това твърдение е болезнено банално, но в ежедневиия си живот ние сме склонни да го забравяме.

Има много неща, по които всички хора (или големи национални, регионални, възрастови, етнически, религиозни и други групи от тях) могат да си приличат, но въпреки всичко всеки човек си остава един микросвят сам по себе си, носи уникални свои специфични характеристики. Хората се раждат различни, а опитът, натрупван от тях в индивидуалния им живот, тушира някои, но и задълбочава много други от различията.

Модерното управление днес изисква дълбоко познаване на хората, способностите да се разбират, обясняват и оптимизират широк кръг проблеми със социално – психичен характер. За да се направляват и

регулират успешно социално – психическите явления и процеси, е необходимо добро познаване на личността и нейната структура на индивидуалните различия на хората.

Под индивидуални личностни различия следва да се разбира: “неповторимото богатство от съчетания на количествено и качествено специфични начини на мислене, преживяване и поведение на всеки човек.” Този изключително широк кръг от различия е съставен от компоненти с нееднаква относителна значимост във връзка с трудовата дейност на индивида. Организационното поведение традиционно акцентира върху тези от различията, които имат най-съществена роля в управлението на човешките ресурси.

Типично за психологията като наука е групирането на индивидуалните различия по линия на следните психични процеси, състояния и свойства на личността: способности, възприятие, характер, усещане, реч, емоции и др. Очевидно, не сме еднакви по твърде много неща, но за ОП, за разлика от психологията, най-важни са различията в нашите способности и интелигентност, в начините, по които впрягаме ума и чувствата си за взаимодействие със света.

В литературата по организационно поведение се оформя становището, че за опознаване и разбиране на поведението на човека в процеса на труда, както и за определяне на начините, по които може да се повлияе върху него, важно значение имат въпросите за индивидуалните различия.

Една от най-характерните страни на личността на човека е неговата индивидуалност, под която се разбира неповторимото съчетаване на психологическите особености на личността. Това са онези особености на психичните процеси, състояния и свойства, които отличават хората един от друг. Тук спадат характерът, особеностите в протичането на психическите процеси, съвкупността от преобладаващите чувства и мотиви на дейността, формираните способности.