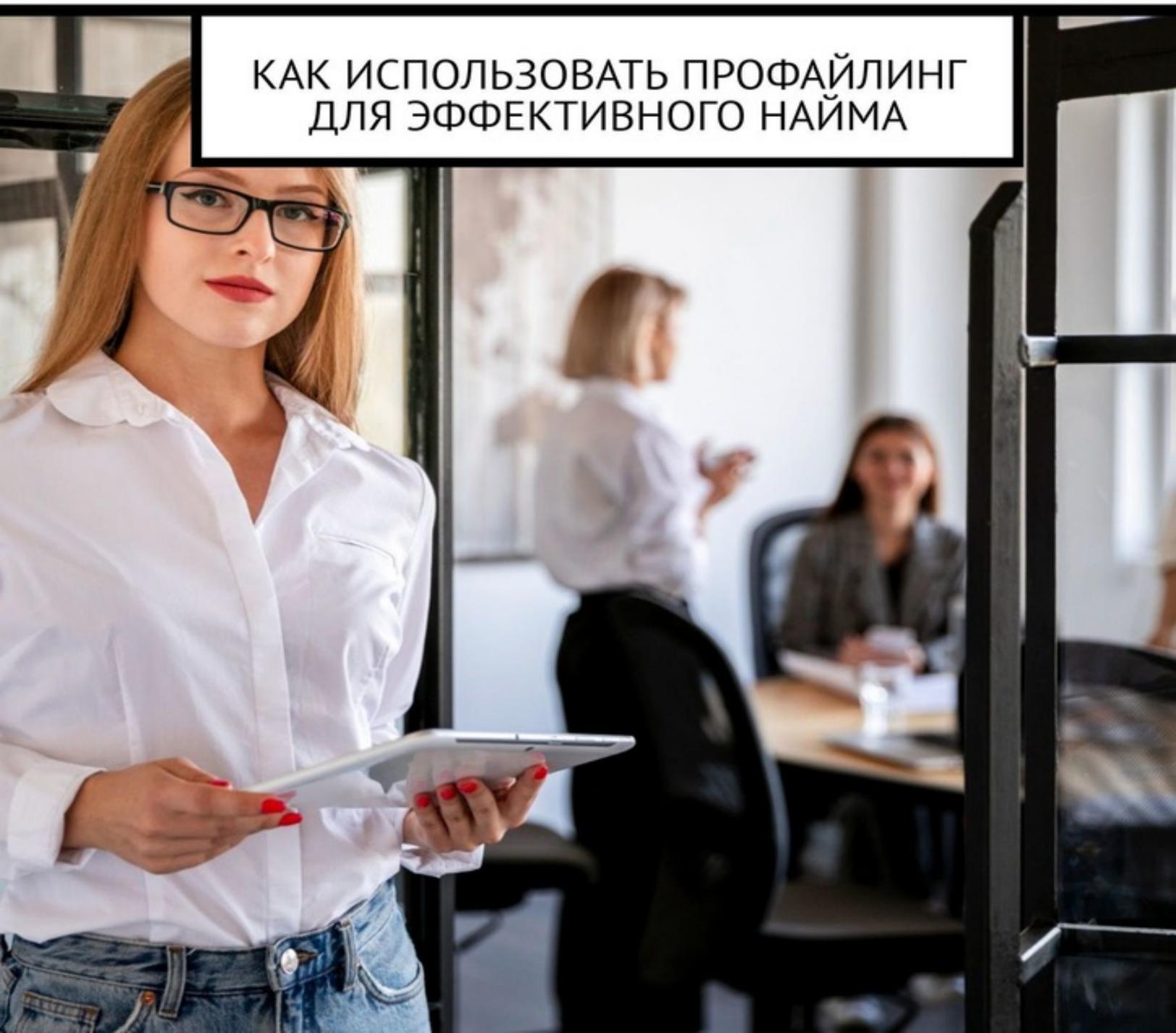


АННА САРКИСЯН

Персонал по образу и подобию

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПРОФАЙЛИНГ
ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО НАЙМА



Анна Саркисян

Персонал по образу и подобию

**Как использовать профайлинг для
эффективного найма**

Шрифты предоставлены компанией «ПараТайп»

© Анна Саркисян, 2024

Эта книга представляет собой глубокий исследовательский анализ того, почему понимание персонала является неотъемлемой составляющей успешного управления и почему каждый руководитель должен стремиться к этому. Мы рассмотрим различные аспекты взаимодействия с сотрудниками, начиная с процесса найма и заканчивая мотивацией, развитием и удержанием персонала.

16+

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

ОГЛАВЛЕНИЕ

[Персонал по образу и подобию](#)

[Предисловие](#)

[История первая](#)

[История вторая](#)

[История третья](#)

[История четвертая](#)

[История пятая](#)

[Часть 1. И единственная...](#)

[Глава 1. Истероидный психотип](#)

[Глава 2. Гипертимный психотип](#)

[Глава 3. Эпилептоидный психотип](#)

[Глава 4. Паранойяльный психотип](#)

[Факторы мотивации](#)

[Факторы демотивации](#)

[Глава 5. Шизоидный психотип](#)

[Глава 6. Эмотивный психотип](#)

[Факторы мотивации](#)

[Глава 7. Тревожно – боязливый психотип](#)

[Глава 8. Гипотимный психотип](#)

[Глава 9. Педантичный психотип](#)

[Глава 10. Экзальтированный психотип](#)

[Глава 11. Неустойчивые и нарциссические характеры на предприятии](#)

ПРЕДИСЛОВИЕ

В мире бизнеса, где каждый день встречаются новые вызовы и возможности, эффективное управление персоналом играет ключевую роль в успехе предприятия. Компании, которые стремятся к долгосрочной стабильности и процветанию, понимают, что главным активом являются их сотрудники. Однако, многие руководители и предприниматели часто упускают из виду важность индивидуального подхода к каждому члену команды. Понимание, кто именно приходит к вам на работу, не только является залогом успешного руководства, но и определяет будущее вашего бизнеса.

Эта книга представляет собой глубокий исследовательский анализ того, почему понимание персонала является неотъемлемой составляющей успешного управления и почему каждый руководитель должен стремиться к этому. Мы рассмотрим различные аспекты взаимодействия с сотрудниками, начиная с процесса найма и заканчивая мотивацией, развитием и удержанием персонала.

В этой книге вы найдете ответы на вопросы о том, какие факторы формируют профессиональные интересы и мотивации сотрудников, как распознать их индивидуальные потребности и какие методы эффективного управления могут быть применены для достижения гармонии и успеха в команде.

Мы погрузимся в мир управления персоналом, рассмотрим различные сценарии и ситуации, с которыми сталкиваются руководители в повседневной работе, и предложим практические

рекомендации и стратегии, которые помогут вам стать более эффективным лидером.

Откройте для себя, почему понимание того, кто приходит к вам на работу, является ключом к успешному управлению и почему инвестирование в персонал – это инвестиция в будущее вашего бизнеса.

Привлечение и удержание лучших специалистов – это ключ к достижению целей, будь то увеличение прибыли, расширение рынка или внедрение инноваций.

Однако найти «правильных» людей – задача не из легких.

Традиционные методы подбора персонала, такие как резюме и собеседования, не всегда дают полную картину о кандидате.

Именно здесь на помощь приходит понимание типов сотрудников.

Эта книга – это ценный инструмент для любого руководителя, который хочет

- Создать высокоэффективную команду.
- Снизить расходы на подбор и увольнение сотрудников.
- Повысить производительность труда.
- Создать позитивную атмосферу в компании.

В книге вы найдете:

Подробные описания 12 типов сотрудников:

– С их сильными и слабыми сторонами, мотивацией, предпочитаемым стилем работы и т.д.

Практические советы по подбору сотрудников:

– Как определить тип личности кандидата, какие вопросы задавать на собеседовании и как интерпретировать ответы.

Рекомендации по созданию эффективных команд:

– Как сочетать разные типы сотрудников для достижения максимального результата.

Реальные примеры из практики:

– Как компании используют профайлинг сотрудников для достижения успеха.

Вместо введения: – 5 историй из жизни профайлера

ИСТОРИЯ ПЕРВАЯ

Задача: Ко мне обратился клиент. Он сказал, что в одном из филиалов его компаний пошел резкий спад прибыли и появилось много негативных отзывов от новых клиентов.

Анализ: Приступив к изучению вопроса, я проанализировала работу компании в целом и филиала в частности. Разницы в работе не было, все делали по одному алгоритму, но пообщавшись с сотрудниками филиала все встало на места. Основную работу с клиентами выполняла опытный эксперт, прекрасно справляющийся с работой, связанной с анализом и отчетами, но совершенно не умеющая общаться с клиентами.

В итоге клиентов, которые приходили на консультацию, встречал специалист, выстраивает коммуникацию в невежливой форме, она постоянно торопила клиентов и с неохотой отвечала на вопросы.

Она была прекрасным исполнителем, но клиенты этого не знали, поэтому, получив первую консультацию в таком формате, они уходили, не заключив договор на оказание услуг.

Решение: После обнаружения этого нюанса клиенту было предложено перестроить формат первичной консультации и провести обучение сотрудника. Через пару недель отчеты вернулись к прежним показателям, тк была устранена основная причина спада финансовых показателей, а именно, неправильная коммуникация сотрудника с клиентами.

ИСТОРИЯ ВТОРАЯ

Задача: Ко мне обратился клиент – руководитель консалтинговой компании, в которой было несколько разных направлений деятельности.

Основная проблема была в том, что в одном из отделов работники часто увольнялись и не получалось создать команду, как в других отделах, где сотрудники работали непрерывно по 3–8 лет и росли по карьерной лестнице.

Анализ: Изучив особенности деятельности компании, сферы оказания услуг, психотипы сотрудников, было обнаружено, что все отделы компании кроме «проблемного», состояли преимущественно из сотрудников, хорошо выполняющих процедурную работу и привыкшие работать в офисном режиме. А «проблемный» отдел, выполнял креативную работу и состоял преимущественно из творческих людей, которым было тяжело работать в таком режиме и они быстро выгорали.

Результат: Перестроив систему рабочего дня для каждого отдела с учетом специфики их деятельности и психологического профиля

сотрудников, удалось остановить частые увольнения и создать более стабильную обстановку в компании.

ИСТОРИЯ ТРЕТЬЯ

Задача: Один из моих клиентов, столкнулся с проблемой конфликта между двумя его подчиненными. Он обратился ко мне за помощью в разрешении этой ситуации.

Анализ: После анализа ситуации я определила, что причиной конфликта являются различия в психотипах этих двух сотрудников. Один из них был экстравертом, который нуждался в постоянном общении, а другой – интровертом, предпочитающим работать самостоятельно в спокойной обстановке. Сотрудники работали в одном кабинете, но выполняли разный функционал. Экстраверт работал в продажах, постоянно разговаривал по телефону, приглашал клиентов в офис для личных встреч и консультаций, чем отвлекал и сильно раздражал интроверта, который занимался аналитикой и отчетностью.

Решение: Снять дополнительный офис было невозможно, но и работать в одном кабинете тоже было сложно. Я предложила руководителю решить вопрос следующим образом: дать возможность интроверту перейти на частично удаленную работу и работать из дома, а экстраверту позволить выполнять работу вне офиса и выезжать на встречи на нейтральную территорию, когда второй сотрудник работает в офисе.

После такого простого решения конфликты сошли на нет, тк каждый сотрудник нашел для себя комфортный формат работы.

ИСТОРИЯ ЧЕТВЕРТАЯ

Задача: Ко мне обратился клиент с проблемой, в небольшой команде из четырех человек были постоянные конфликты между руководителем и одним из специалистов.

Руководство недавно повысило в должности одного из специалистов, который работал в фирме дольше всех, назначив его руководителем. Впоследствии возник конфликт между ним и одним из сотрудников, который саботировал работу, в то время как остальные сотрудники были довольны кадровым решением. Начинаясь руководителем не мог справиться с этим, что вызывало напряжение в команде.

Анализ: Я проанализировала ситуацию и выяснила, что проблема связана с различием в психотипах сотрудников. Один из сотрудников был ярким экстравертом, нуждался в активном взаимодействии, возможности проявлять свою энергию и доминировать, он считал, что эти качества именно то, что нужно для руководящей должности, поэтому был крайне недоволен, что назначили руководителем не его. В то время как остальные сотрудники предпочитали работать в более спокойной обстановке и их устраивало то, что руководителем назначили их коллегу, который знает все нюансы работы и не будет оказывать на них лишнего давления, как это делали другие.

Решение: Чтобы решить эту проблему, я предложила разделить задачи таким образом, чтобы каждый член команды мог работать в соответствии со своими предпочтениями. Экстраверту было предложено стать заместителем руководителя, взять под контроль решение задач, требующих быстрого решения, заниматься внешними связями и активным взаимодействием с клиентами, а руководителю дать возможность — сосредоточиться на внутренних процессах отдела и помощи остальным сотрудникам.

В результате этого разделения задач, конфликт был урегулирован, и команда смогла работать более эффективно. Сотрудники и новый руководитель получили возможность работать в комфортной для себя атмосфере, а экстраверт смог проявить свои лучшие качества во внешних связях, сняв этот функционал с руководителя.

ИСТОРИЯ ПЯТАЯ

Задача: Еще один интересный кейс. Руководитель подразделения столкнулся с проблемами в управлении своей командой. Сотрудники жаловались на то, что ради финансовой выгоды компании он загоняет их он требует от них невозможного.

Анализ: Для решения этой проблемы было предложено провести обучающий тренинг для руководителя, чтобы помочь ему развить навыки управления и научиться лучше понимать потребности своих сотрудников. Также было рекомендовано изменить систему мотивации в команде, чтобы поощрять лучших работников и создавать более дружелюбную атмосферу.

Решение: В результате проведенного тренинга Михаил научился лучше коммуницировать со своей командой и узнал, как правильно ставить перед ними цели и задачи. Кроме того, он начал чаще хвалить своих сотрудников за достигнутые результаты, что положительно сказалось на их мотивации.

Система мотивации также была изменена: теперь лучшие работники получают не только финансовую награду, но и возможность участвовать в интересных проектах или проходить дополнительное обучение. Благодаря этим изменениям отношения в команде стали более доверительными, а работа – более продуктивной.

Резюме: Все эти инциденты в историях случились из-за недостаточного понимания руководителем того, как действовать с такими сотрудниками. Если бы он обладал знаниями в области профайлинга, решение проблем могло бы быть быстрым и эффективным.

Часть 1. И единственная...

ГЛАВА 1. ИСТЕРОИДНЫЙ ПСИХОТИП

Истероидный сотрудник: Как управлять сложными личностями в организации

В любой организации можно встретить различные типы сотрудников, но одним из наиболее сложных для управления является истероидный сотрудник. Это индивидуал, который часто проявляет эмоциональную нестабильность, драматизирует обычные ситуации, и часто создает напряженные моменты в коллективе. В этой статье мы рассмотрим, как управлять истероидным сотрудником и как минимизировать негативное влияние на организацию.

Что такое истероидный сотрудник?

Истероидный сотрудник – это человек, который склонен к чрезмерной эмоциональной реакции на различные ситуации. Он может быстро переходить от радости к гневу или от эйфории к унынию. Такие сотрудники могут привлекать внимание к своим проблемам, часто жалуясь на то, что с ними обращаются несправедливо или что они не получают достаточного признания. Они могут быстро переутомляться и выгорать от большого количества задач и контроля со стороны руководства.

Характеристики истероидного сотрудника:

– **Эмоциональная нестабильность:** Истероидный сотрудник может реагировать слишком сильно на мелкие проблемы или конфликты, что создает напряженную атмосферу в коллективе.

– **Драматизация событий:** Они часто преувеличивают серьезность ситуации или делают ее более сложной, чем она на самом деле является.

– **Постоянное внимание к себе:** Истероидные сотрудники часто стремятся к тому, чтобы быть в центре внимания, и могут использовать различные способы, чтобы привлечь его, включая жалобы, скандалы или драматические выходки.

– **Сложное восприятие критики:** Они могут реагировать на любую форму критики с переживаниями и обидами, вместо того чтобы использовать ее для самосовершенствования.

Как управлять истероидным сотрудником?

Управление истероидным сотрудником требует терпения, понимания и эмпатии. Вот несколько стратегий, которые могут помочь в этом процессе:

– **Создайте устойчивую рабочую среду:** Обеспечьте четкие правила поведения и ожидания от сотрудников. Это поможет снизить чувство неопределенности и даст возможность истероидному сотруднику чувствовать себя более уверенно.

– **Обучение навыкам эмоционального интеллекта:** Помогите сотруднику развивать навыки саморегуляции, управления эмоциями и эффективного общения. Это может быть достигнуто через тренинги, коучинг или консультации с психологом.

– **Предоставьте обратную связь:** Обратная связь должна быть эмоциональной, для людей данного типа очень важны эмоции и похвала за хорошо выполненную работу.

– **Будьте эмпатичными:** Постарайтесь понять причины эмоциональной нестабильности сотрудника и показать ему свою поддержку. Будьте дружелюбны и готовы помочь ему решить проблемы.

– **Установите границы:** Важно установить границы в отношениях с истероидным сотрудником и не допускать его поведение, которое может негативно сказаться на работе коллектива.

Истероидные сотрудники могут представлять вызов для управления, но с правильным подходом они также могут стать ценными членами команды. Важно помнить, что каждый сотрудник уникален, и требует индивидуального подхода. С помощью эмпатии, терпения и понимания вы можете помочь истероидному сотруднику преодолеть его проблемы и стать более продуктивным и уравновешенным членом коллектива.

Факторы мотивации:

– **Признание:** Истероиды очень ценят похвалу и признание своих заслуг.

– **Внимание:** Им важно, чтобы их идеи были услышаны и приняты во внимание.

– **Возможность самовыражения:** Истероиды хотят иметь возможность проявить свою креативность и лидерские качества.

– **Конкуренция:** Они любят соревноваться и добиваться лучших результатов.

Факторы демотивации:

– **Игнорирование:** Истероиды очень болезненно переносят невнимание к своей персоне.

– **Критика:** Они остро реагируют на критику в свой адрес, даже если она конструктивна.

– **Рутинная работа:** Истероиды быстро скучают от однообразной работы.

– **Отсутствие контроля:** Им сложно работать без четких инструкций и контроля со стороны.

Перспективы роста:

– **Руководящие должности:** Истероиды могут стать успешными руководителями благодаря своим лидерским качествам и умению мотивировать людей.

– **Творческие профессии:** Они могут реализовать свой творческий потенциал в сфере искусства, рекламы, PR и т.д.

– **Предпринимательство:** Истероиды могут стать успешными предпринимателями благодаря своей амбициозности и креативности.

Рекомендации для работодателей:

- Поощряйте и хвалите истероидных сотрудников.
- Дайте им возможность проявить себя и реализовать свои идеи.
- Предоставьте им возможность карьерного роста.
- Избегайте критики и уничижительных комментариев в их адрес.
- Обеспечьте им четкие инструкции и контроль со стороны.

ГЛАВА 2. ГИПЕРТИМНЫЙ ПСИХОТИП

Одним из наиболее ярких и полезных психотипов в команде является гипертимный сотрудник. Гипертимные сотрудники отличаются высоким уровнем энтузиазма, энергии и оптимизма, что делает их ценными активами для организации. В этой статье мы рассмотрим, как управлять гипертимным сотрудником, чтобы максимально использовать его потенциал и улучшить производительность команды.

Что такое гипертимный сотрудник?

Гипертимный сотрудник – это человек, который характеризуется повышенным уровнем энтузиазма, оптимизма и энергии. Он всегда готов к действию, полон идей и стремится к достижению успеха. Гипертимные сотрудники обычно легко вовлекаются в работу, мотивируют своих коллег и способствуют созданию позитивной атмосферы в коллективе.

Характеристики гипертимного сотрудника:

– **Энтузиазм и энергия:** Гипертимные сотрудники обычно испытывают высокий уровень энтузиазма и энергии, который они передают другим членам команды.

– **Оптимизм:** Они видят возможности в любой ситуации и верят в успешный исход. Их оптимизм может быть заразительным и вдохновлять других на большие свершения.

– **Инициативность:** Гипертимные сотрудники обычно проявляют инициативу и готовы брать на себя ответственность за решение проблем и достижение целей.

– **Способность к мотивации:** Они умеют мотивировать своих коллег и поддерживать их в трудных ситуациях, что способствует повышению производительности и эффективности работы команды.

Как управлять гипертимным сотрудником?

Управление гипертимным сотрудником требует особого подхода, который позволит максимально использовать его потенциал и предотвратить возможные негативные последствия. Вот несколько стратегий, которые могут помочь в этом:

– **Признание и поощрение:** Признавайте и поощряйте высокий уровень энтузиазма и энергии гипертимного сотрудника. Это может быть достигнуто через слова признательности, поощрительные бонусы или повышение в должности.

– **Распределение ресурсов:** Обеспечьте гипертимного сотрудника необходимыми ресурсами и возможностями для реализации его идей и инициатив. Это поможет ему оставаться мотивированным и продуктивным.

– **Балансирование энергии:** Помогите гипертимному сотруднику находить баланс между работой и отдыхом, чтобы избежать выгорания и сохранить его высокую производительность на долгосрочной основе.

– **Управление стрессом:** Обратите внимание на стрессовые ситуации, которые могут возникнуть у гипертимного сотрудника из-за излишнего вовлечения и эмоционального напряжения. Предоставьте ему поддержку и помощь в преодолении трудностей.

Гипертимные сотрудники являются ценными активами для любой организации благодаря своему высокому уровню энтузиазма и энергии. Однако управление такими сотрудниками требует особого внимания и подхода. С помощью правильного руководства и поддержки вы можете максимально использовать их потенциал и повысить производительность вашей команды.

Факторы мотивации:

- **Новые задачи:** Гипертимов мотивируют сложные и интересные задачи, которые требуют их энергии и креативности.
- **Свобода действий:** Они не любят строгого контроля и предпочитают самостоятельно принимать решения.
- **Возможность общения:** Гипертимы получают удовольствие от работы в команде и взаимодействия с людьми.
- **Достижение целей:** Они амбициозны и стремятся к высоким результатам.

Факторы демотивации:

- **Рутинная работа:** Гипертимы быстро скучают от однообразной и монотонной работы.
- **Отсутствие контроля:** Им сложно сосредоточиться на одной задаче в течение долгого времени.
- **Конфликты:** Гипертимы не любят конфликты и стараются их избегать.
- **Ограничения:** Они не переносят строгих правил и ограничений.

Перспективы роста:

- **Продажи:** Гипертимы могут стать успешными продавцами благодаря своей коммуникабельности и энергии.
- **Предпринимательство:** Они могут стать успешными предпринимателями благодаря своей амбициозности и креативности.

– **Сфера обслуживания:** Гипертимы могут реализовать себя в сфере обслуживания клиентов благодаря своей приветливости и дружелюбности.

Рекомендации для работодателей:

– Предоставляйте гипертимным сотрудникам возможность реализовать свою энергию и креативность.

– Не ставьте им слишком строгих ограничений.

– Поощряйте их стремление к общению и командной работе.

– Будьте готовы к тому, что они могут быстро переключаться с одного дела на другое.

ГЛАВА 3. ЭПИЛЕПТОИДНЫЙ ПСИХОТИП

Что такое эпилептоидный сотрудник?

Эпилептоидный сотрудник – это человек с особой психической организацией, обладающий некоторыми характеристиками, которые могут повлиять на его работу и взаимодействие с окружающими. Этот термин был введен в научную психологию Карлом Леонгардом в 1960-х годах и описывает определенный тип личности.

Характеристики эпилептоидного сотрудника:

– **Склонность к конфликтам:** Эпилептоидные сотрудники могут проявлять агрессивное поведение и склонность к конфликтам в рабочей среде.

– **Дисциплинированность:** Часто это очень дисциплинированные и ответственные сотрудники.

– **Трудности в адаптации:** Эпилептоидные сотрудники любят порядок и предсказуемость, поэтому могут испытывать трудности в адаптации к изменениям в организации или рабочей среде.

– **Трудности в управлении стрессом:** Они могут быть подвержены стрессу и иметь трудности в управлении своими эмоциями в стрессовых ситуациях.

Как эффективно управлять эпилептоидным сотрудником?

Управление эпилептоидным сотрудником требует особого подхода, который учитывает его особенности и помогает ему успешно интегрироваться в команду и достигать результатов. Вот несколько стратегий, которые могут помочь:

– **Понимание и терпение:** Важно проявлять понимание и терпение к эпилептоидному сотруднику, учитывая его особенности и помогая ему справиться с трудностями.

– **Поддержка и мотивация:** Предоставьте сотруднику поддержку и мотивацию, помогая ему повышать уверенность в себе и преодолевать трудности.

– **Обучение и развитие:** Предоставьте сотруднику возможности для обучения и развития, что поможет ему повысить свои профессиональные навыки и самооценку.

– **Установление четких ожиданий:** Будьте ясными в своих ожиданиях от сотрудника и предоставьте ему четкую обратную связь о его работе и результативности.

Эпилептоидные сотрудники могут представлять определенные вызовы для управления, но при правильном подходе они могут стать ценными членами команды и внести свой вклад в общий успех организации. Важно проявлять терпение, понимание и поддержку, чтобы помочь им преодолеть трудности и достигнуть своих целей.

Факторы мотивации:

– **Четкие инструкции:** Эпилептоиды предпочитают работать по четко прописанным инструкциям.

– **Поощрение добросовестности:** Они ценят признание своих заслуг и добросовестного отношения к работе.

– **Стабильность:** Эпилептоиды чувствуют себя уверенно в условиях стабильности и предсказуемости.

– **Возможность планировать свою работу:** Им важно иметь четкий план действий и контролировать ситуацию.

Факторы демотивации:

– **Срочные задания:** Эпилептоиды не любят спешки и предпочитают работать в своем темпе.

– **Неопределенность:** Им сложно работать в условиях неопределенности и отсутствия четких инструкций.

– **Конфликты:** Эпилептоиды достаточно конфликтны и демонстрируют массу негативных эмоций.

– **Непостоянство:** Они с трудом адаптируются к переменам и новым условиям.

Перспективы роста:

– **Аналитика:** Эпилептоиды могут стать успешными аналитиками благодаря своей внимательности к деталям и склонности к систематизации информации.

– **Исследовательская работа:** Они могут реализовать себя в исследовательской работе благодаря своей педантичности и тщательности.

– **Контролирующие должности:** Эпилептоиды могут стать успешными контролерами и ревизорами благодаря своей ответственности и внимательности к деталям.

Рекомендации для работодателей:

– Предоставляйте эпилептоидным сотрудникам четкие инструкции и планы работы.

– Создайте для них условия для стабильной и спокойной работы.

ГЛАВА 4. ПАРАНОЙЯЛЬНЫЙ ПСИХОТИП

Паранойяльный сотрудник в организации: Как эффективно управлять ситуацией

В современном мире бизнеса разнообразие личностных типов сотрудников делает организацию динамичной, но иногда и сложной средой. Один из таких типов – паранойяльный сотрудник, чье поведение может представлять определенные вызовы для руководства и коллег. Давайте рассмотрим, как распознать и управлять паранойяльным сотрудником в организации.

Кто такой паранойяльный сотрудник?

Сотрудник параноял – это человек, который неумолимо работает, предпочитая поглощаться задачами и целями компании даже за пределами рабочего времени. Он стремится к постоянному совершенствованию и достижению результатов, часто не замечая усталости или перегрузки.

Как распознать паранойяльного сотрудника?

- **Целеустремленность**, упорство и настойчивость в достижении результата, амбициозность.
- Организовывает бизнес-процессы так, что они приводят к результату.
- Умеет ставить перед собой и другими амбициозные цели. ●
- Является примером целеустремленности, результативности для команды.
- Хороший стратег на своем уровне.

Как управлять сотрудником параноического типа

Недостаточно внимателен к подчиненным с человеческой точки зрения. Может «загнать» команду, т. к. он сам амбициозен и невольно приписывает такую же амбициозность своим сотрудникам. Для параноика характерна установка «Если могу я, могут и все!». Что с этим делать? Подобному руководителю следует соизмерять амбиции и возможности своих подчиненных со своими собственными. Хорошо действует установка «Именно потому, что ты сильнее, ты и стал руководителем! Если остальные будут такими же, как ты, они захотят на твое место!». Невнимателен к деталям и процессам. Решение заключается в том, что у драйвера должен быть зам или помощник, который возьмет на себя рутинную работу с документами, мелочами, контроль над рутинными бизнес-процессами.

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ

- Амбициозные цели.
- Успех.
- Самостоятельность.
- Минимальный контроль со стороны вышестоящего руководства.
- Постановка целей для себя или участие в этом процессе.
- Разработка или участие в разработке стратегий.
- Возможность делегировать проектную работу.
- Вознаграждение по результатам работы.

ФАКТОРЫ ДЕМОТИВАЦИИ

- Чрезмерный контроль со стороны руководства.
- Рутинность.
- Недостаточные полномочия.
- Уравниловка, нет индивидуальных результатов.
- Отсутствие перспектив и достижений.

Перспективы роста

– Амбициозные проекты

Рекомендации для работодателя:

– Уважительное и осторожное отношение к такому сотруднику, максимальное выполнение обязательств и протокола.

В целом, эффективное управление паранойяльным сотрудником требует внимания к его особенностям и потребностям, а также гибкого и поддерживающего подхода со стороны руководства. Создание благоприятной рабочей среды и предоставление поддержки может помочь максимально раскрыть потенциал такого сотрудника и обеспечить его успешную работу на предприятии.

ГЛАВА 5. ШИЗОИДНЫЙ ПСИХОТИП

Шизоидный сотрудник в организации: Изучение и эффективное управление

В любой компании сотрудники различаются по своим характеристикам, навыкам и поведению. Один из типов личности, который может быть сложным для управления и интеграции в команду, – это шизоидный сотрудник. В этой статье мы рассмотрим, что представляет собой шизоидный сотрудник, его характеристики и как управлять им в организации для достижения оптимальных результатов.

Что такое шизоидный сотрудник?

Шизоидный сотрудник характеризуется избеганием общения, склонностью к солидарности и малой склонностью к выражению эмоций. Он может быть предпочтительнее работать в одиночестве, избегая социальных ситуаций, и проявлять ограниченный интерес к социальным взаимодействиям. Этот тип личности не обязательно страдает от шизофрении, но может иметь шизоидные черты в своем характере.

Характеристики шизоидного сотрудника:

- **Избегание социальных ситуаций:** Шизоидный сотрудник предпочитает избегать социальных событий и общения с коллегами, предпочитая работать в уединении.
- **Ограниченный эмоциональный выразительность:** Он может проявлять мало эмоций и редко выражать свои чувства или эмоциональные реакции на события.

– **Сосредоточенность на собственных мыслях и интересах:** Шизоидный сотрудник может быть глубоко погружен в свои мысли и интересы, игнорируя социальные аспекты рабочей среды.

– **Низкая социальная адаптивность:** Он может испытывать трудности в адаптации к новым социальным ситуациям или изменениям в организации.

Управление шизоидным сотрудником в организации:

– **Понимание и терпимость:** Подходите к шизоидному сотруднику с пониманием и терпимостью, учитывая его индивидуальные особенности и предпочтения.

– **Поддержка в уединении:** Предоставьте ему возможность работать в уединении, если это не противоречит требованиям работы, и обеспечьте достаточно места и времени для индивидуальной деятельности.

– **Поощрение открытости:** Поощряйте его выражать свои мысли и идеи, даже если он не проявляет слишком много эмоций.

– **Обеспечение структурированности:** Предоставьте четкие и структурированные задания, чтобы помочь ему сосредоточиться на работе и избежать чувства беспорядка или неопределенности.

– **Поиск профессиональной помощи:** При необходимости обратитесь за помощью к специалисту, например, психологу или консультанту, чтобы получить дополнительные рекомендации и поддержку в управлении шизоидным сотрудником.

Управление шизоидным сотрудником требует особого внимания и терпения со стороны руководства. С правильным подходом и поддержкой он может успешно интегрироваться в команду и внести свой вклад в успех организации.

Шизоидный тип личности характеризуется:

– **Отстраненностью:** Шизоиды предпочитают держаться особняком и избегают близких отношений.

– **Сниженной эмоциональностью:** Они редко проявляют свои эмоции и чувства.

– **Оригинальностью мышления:** Шизоиды мыслят нестандартно и умеют генерировать неординарные идеи.

– **Стремлением к познанию:** Им интересно изучать новый мир и расширять свой кругозор.

Факторы мотивации:

– **Интересные задачи:** Шизоидов мотивируют сложные и нестандартные задачи, которые требуют их интеллектуальных усилий.

– **Свобода действий:** Они не любят строгого контроля и предпочитают самостоятельно принимать решения.

– **Возможность уединения:** Шизоидам необходимо время для того, чтобы быть наедине с собой и своими мыслями.

– **Возможность реализовать свои идеи:** Им важно иметь возможность делиться своими идеями и видеть результат своего труда.

Факторы демотивации:

– **Шумная и людная обстановка:** Шизоиды быстро устают от большого количества людей и шума.

– **Рутинная работа:** Им скучно выполнять однообразные задачи.

– **Эмоциональное давление:** Шизоиды плохо переносят стресс и конфликты.

– **Необходимость часто общаться с людьми:** Им сложно дается поддержание близких отношений.

Перспективы роста:

– **Научная деятельность:** Шизоиды могут стать успешными учеными благодаря своей внимательности к деталям и склонности к анализу.

– **Исследовательская работа:** Они могут реализовать себя в исследовательской работе благодаря своему интересу к познанию и умению генерировать новые идеи.

ГЛАВА 6. ЭМОТИВНЫЙ ПСИХОТИП

Эмотивный сотрудник в организации: Понимание и эффективное управление

В каждой организации существует многообразие типов личностей сотрудников, каждый из которых вносит свой уникальный вклад в работу коллектива. Одним из таких типов личности является эмотивный сотрудник, чьи действия и решения могут быть сильно зависимы от эмоционального состояния. В этой статье мы рассмотрим, кто такой эмотивный сотрудник, как его распознать и эффективно управлять им в организации.

Что такое эмотивный сотрудник?

Эмотивный сотрудник – это человек, чье поведение и принятие решений сильно зависят от его эмоционального состояния. Он может быстро переживать эмоции и реагировать на них, что может сказываться на его работе и взаимоотношениях с коллегами. Этот тип сотрудника может быть чрезвычайно предан работе и команде в момент эмоционального подъема, но также может испытывать трудности в управлении своими эмоциями в стрессовых ситуациях.

Как распознать эмотивного сотрудника?

– **Эмоциональная реактивность:** Эмотивный сотрудник часто реагирует на ситуации и события сильными эмоциями, как положительными, так и отрицательными.

– **Изменчивое настроение:** Его настроение может быстро меняться в зависимости от внешних обстоятельств или внутренних переживаний.

– **Эмоциональная вовлеченность:** Он может проявлять высокую степень эмоциональной вовлеченности в работу и команду, демонстрируя большой энтузиазм и преданность в периоды положительных эмоций.

– **Трудности в управлении эмоциями:** Эмотивный сотрудник может испытывать трудности в контроле и управлении своими эмоциями, что может привести к конфликтам и сложностям в коммуникации с коллегами.

Эффективное управление эмотивным сотрудником в организации:

– **Понимание и эмпатия:** Подходите к эмотивному сотруднику с пониманием и эмпатией, учитывая его эмоциональные потребности и переживания.

– **Поддержка и обратная связь:** Обеспечивайте поддержку и конструктивную обратную связь, помогая ему лучше понимать и управлять своими эмоциями в работе.

– **Развитие навыков управления эмоциями:** Предоставляйте ему возможности для развития навыков управления эмоциями через тренинги, курсы или индивидуальные консультации с психологом.

– **Стимулирование позитивных эмоций:** Поощряйте и стимулируйте проявление позитивных эмоций и эмоциональной вовлеченности в работу и команду.

– **Управление стрессом:** Помогайте ему эффективно управлять стрессом и адаптироваться к переменам в организации, предоставляя поддержку и ресурсы для справления с трудными ситуациями.

Эмотивные сотрудники могут быть ценными членами команды благодаря своей высокой степени эмоциональной вовлеченности и преданности работе. Однако для достижения оптимальных результатов важно эффективно управлять их эмоциями и обеспечивать поддержку в развитии навыков управления эмоциями. Разумное понимание и адаптация к индивидуальным

особенностям каждого сотрудника способствует успешному функционированию организации.

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ

– **Эмоциональное признание:** Похвала и признание достижений важны для эмотивного сотрудника. Он стремится быть понятым и оцененным коллегами и руководством.

– **Интерес к работе:** Эмотивные сотрудники часто мотивируются работой, которая вызывает у них сильные эмоциональные реакции. Они предпочитают заниматься проектами, которые вдохновляют их.

– **Коллективная атмосфера:** Дружелюбная и поддерживающая атмосфера в коллективе способствует мотивации эмотивного психотипа. Он стремится к общению и сотрудничеству с коллегами.

Факторы демотивации

– **Конфликты и напряженность:** Негативные эмоции, вызванные конфликтами и напряженной обстановкой в коллективе, могут сильно демотивировать эмотивного сотрудника.

– **Несправедливость:** Ощущение несправедливости или неравного отношения со стороны руководства или коллег может вызвать у эмотивного психотипа разочарование и демотивацию.

– **Отсутствие эмоциональной поддержки:** Недостаток понимания и эмоциональной поддержки со стороны коллег или руководства может привести к чувству изоляции и демотивации.

Перспективы роста

– **Развитие мягких навыков:** Эмотивные сотрудники часто обладают высоким уровнем эмпатии и коммуникативных навыков, что делает их ценными для роли лидера или коуча.

– **Творческие направления:** Работа над творческими проектами или в области, требующей креативного подхода, может стать эффективным способом роста для эмотивного психотипа.

– **Обучение управлению эмоциями:** Программы обучения по управлению эмоциями и развитию эмоционального интеллекта могут помочь эмотивному сотруднику лучше понимать свои эмоции и эффективнее управлять ими в рабочей среде.

В целом, понимание особенностей мотивации и демотивации эмотивного психотипа позволяет эффективно управлять им на предприятии и создавать условия для его успешной работы и роста.

ГЛАВА 7. ТРЕВОЖНО – БОЯЗЛИВЫЙ ПСИХОТИП

Тревожный сотрудник в организации: Как помочь ему успешно функционировать

В современном мире многие люди сталкиваются с тревожностью, и это влияет на их повседневную жизнь, включая работу в организации. Тревожный сотрудник может испытывать беспокойство, страх и неуверенность, что может сказаться на его производительности, качестве работы и взаимоотношениях с коллегами. В этой статье мы рассмотрим, кто такой тревожный сотрудник, как его распознать и как помочь ему успешно функционировать в организации.

Кто такой тревожный сотрудник?

Тревожный сотрудник – это человек, который постоянно переживает беспокойство и тревогу, даже в относительно обычных ситуациях. Он может испытывать страх перед проведением презентаций, взаимодействием с коллегами или начальством, а также опасения относительно своей производительности и успеха в работе. Тревожный сотрудник часто склонен к перфекционизму, постоянно стремится к идеальному выполнению задач и избегает ситуаций, которые могут вызвать тревожность.

Как распознать тревожного сотрудника?

– **Избегание социальных ситуаций:** Тревожный сотрудник может избегать участия в социальных мероприятиях, совещаниях или презентациях из-за страха перед негативной оценкой со стороны коллег.

– **Постоянное беспокойство:** Он может проявлять постоянное беспокойство по поводу своей работы, будущих проектов или результатов.

– **Физические симптомы:** Тревожный сотрудник может испытывать физические симптомы тревоги, такие как повышенное сердцебиение, потливость, дрожь или даже панические атаки.

– **Перфекционизм:** Он может стремиться к идеальному выполнению задач и избегать ситуаций, которые могут вызвать неудачу или критику со стороны других.

Как помочь тревожному сотруднику успешно функционировать в организации?

– **Понимание и поддержка:** Подходите к тревожному сотруднику с пониманием и эмпатией, проявляйте поддержку и заинтересованность в его благополучии.

– **Обеспечение подходящей рабочей среды:** Создайте для него подходящую рабочую среду, которая минимизирует стрессовые ситуации и обеспечивает поддержку со стороны коллег и руководства.

– **Предоставление инструментов управления тревогой:** Предложите тревожному сотруднику инструменты и методы управления тревогой, такие как релаксационные техники, дыхательные упражнения или медитация.

– **Конструктивная обратная связь:** Обеспечьте ему конструктивную обратную связь по его работе, подчеркивая его сильные стороны и достижения, а также предлагая поддержку и ресурсы для преодоления сложностей.

Тревожный сотрудник может столкнуться с рядом сложностей в работе и взаимоотношениях с коллегами из-за своей склонности к беспокойству и тревоге. Однако понимание и поддержка со стороны руководства и коллег могут помочь ему успешно функционировать в организации, обеспечивая подходящую рабочую среду и инструменты для управления тревогой. Разумное

и эмпатичное отношение к тревожным сотрудникам способствует успешному функционированию всей организации.

Факторы мотивации:

– **Чувство безопасности:** Тревожно-боязливые люди ценят стабильность и предсказуемость.

– **Поддержка и одобрение:** Им важно чувствовать поддержку со стороны коллег и руководства.

– **Позитивная и спокойная рабочая атмосфера:** Они лучше всего работают в атмосфере, где нет критики и давления.

– **Четкие инструкции и задачи:** Им нужна ясность в том, что от них ожидается.

Факторы демотивации:

– **Неопределенность и нестабильность:** Перемены и неопределенность могут вызывать у них сильный стресс.

– **Критика и давление:** Они очень чувствительны к критике и могут легко расстраиваться.

– **Конфликты и напряженная атмосфера:** Конфликты и напряженная атмосфера на работе могут быть для них подавляющими.

– **Высокая конкуренция:** Сильная конкуренция может их демотивировать.

Перспективы роста:

– **Развитие навыков самоконтроля:** Обучение навыкам управления своими эмоциями может помочь им лучше справляться

с тревогой и страхами.

– **Развитие уверенности в себе:** Повышение уверенности в себе поможет им преодолеть свою мнительность и нерешительность.

– **Развитие навыков коммуникации:** Улучшение навыков общения поможет им лучше взаимодействовать с коллегами и клиентами.

Рекомендации для работодателей:

– **Создайте для них атмосферу безопасности:** Обеспечьте им стабильную и предсказуемую рабочую среду.

– **Оказывайте им поддержку:** Будьте внимательны к их чувствам и нуждам.

– **Избегайте критики и давления:** Вместо этого фокусируйтесь на их достижениях.

– **Дайте им четкие инструкции:** Объясняйте им задачи ясно и подробно.

ГЛАВА 8. ГИПОТИМНЫЙ ПСИХОТИП

Гипотимный сотрудник в организации: Как понять и помочь

В любой организации существует разнообразие личностей и типов поведения среди сотрудников. Одним из таких типов является гипотимный сотрудник. В этой статье мы рассмотрим, что представляет собой гипотимный сотрудник, как его распознать и как помочь ему успешно функционировать в организации.

Кто такой гипотимный сотрудник?

Гипотимный сотрудник – это человек, который склонен к подавленному настроению, апатии и низкому энергетическому уровню. Он может проявляться как сотрудник, испытывающий чувство безысходности, уныние и отсутствие мотивации, так и как тот, кто предпочитает избегать конфликтов и высоких нагрузок, стремясь избежать привлечения к себе внимания.

Как распознать гипотимного сотрудника?

– **Отсутствие инициативы:** Гипотимный сотрудник может не проявлять инициативы в выполнении задач или предлагаемых идеях, предпочитая оставаться на заднем плане.

– **Пассивное поведение:** Он может проявлять пассивное поведение, не высказывая своих мыслей или предложений, даже если они могут быть полезными для организации.

– **Отсутствие энтузиазма:** Гипотимный сотрудник может проявлять отсутствие энтузиазма и интереса к работе, не ища новых вызовов или возможностей для роста.

– **Низкий энергетический уровень:** Он может выглядеть усталым, апатичным и безразличным к окружающему.

Как помочь гипотимному сотруднику успешно функционировать в организации?

– **Эмпатичное отношение:** Подходите к гипотимному сотруднику с эмпатией и пониманием его состояния. Предложите ему поддержку и возможность обсудить проблемы, с которыми он сталкивается.

– **Стимулирующая среда:** Создайте стимулирующую среду, которая может помочь ему преодолеть свое состояние и возобновить интерес к работе. Предложите новые вызовы и возможности для роста.

– **Обратная связь и поддержка:** Обеспечьте гипотимному сотруднику конструктивную обратную связь по его работе, подчеркивая его сильные стороны и достижения, а также предлагая поддержку и ресурсы для преодоления трудностей.

– **Психологическая помощь:** Предложите гипотимному сотруднику психологическую помощь, если это необходимо. Это может включать консультации с психологом или психотерапевтом для помощи в управлении его эмоциональным состоянием.

Гипотимный сотрудник может столкнуться с трудностями в работе из-за своего подавленного настроения и низкой мотивации. Однако эмпатичное отношение, поддержка и стимулирующая среда могут помочь ему успешно функционировать в организации, преодолевая его состояние и возвращая интерес к работе. Разумное и эмпатичное отношение к гипотимному сотруднику способствует успешному функционированию всей организации.

Гипотимия – это состояние, которое характеризуется пониженным настроением, снижением энергии и интереса к жизни.

Люди с гипотимией могут быть апатичными, вялыми, испытывать трудности с концентрацией внимания.

Факторы мотивации:

– **Четкие цели и задачи:** Гипотимным людям важно иметь чёткое понимание целей и задач своей работы.

– **Позитивная и спокойная рабочая атмосфера:** Они лучше всего работают в атмосфере, где нет критики и давления.

– **Возможность работать в своем темпе:** Им важно иметь возможность работать в своем темпе, без спешки.

– **Поощрение и признание:** Поощрение и признание их достижений может повысить их мотивацию.

Факторы демотивации:

– **Скучная и однообразная работа:** Рутинная работа может быстро утомить гипотимных людей.

– **Неопределенность и нестабильность:** Перемены и неопределенность могут вызывать у них сильный стресс.

– **Высокая конкуренция:** Сильная конкуренция может их демотивировать.

– **Критика и давление:** Они очень чувствительны к критике и могут легко расстраиваться.

Перспективы роста:

– **Развитие навыков самоорганизации:** Обучение навыкам самоорганизации может помочь им лучше управлять своим временем и задачами.

– **Развитие навыков самоконтроля:** Обучение навыкам управления своими эмоциями может помочь им лучше справляться с апатией и вялостью.

– **Развитие уверенности в себе:** Повышение уверенности в себе поможет им преодолеть свою пассивность

– **Развитие навыков коммуникации:** Улучшение навыков общения поможет им лучше взаимодействовать с коллегами и клиентами.

Рекомендации для работодателей:

– Создайте для них комфортную рабочую атмосферу: Обеспечьте им спокойную

– Ставьте перед ними четкие цели: Объясняйте им задачи ясно и подробно.

– Избегайте критики и давления: Вместо этого фокусируйтесь на их достижениях.

– Дайте им возможность работать в своем темпе: Не требуйте от них работать слишком быстро.

ГЛАВА 9. ПЕДАНТИЧНЫЙ ПСИХОТИП

Педантичный сотрудник в организации: Преимущества и возможные проблемы

Педантичность – это качество, которое может оказать как положительное, так и отрицательное воздействие на работу и атмосферу в организации. В этой статье мы рассмотрим, как педантичность проявляется у сотрудника, какие преимущества она может принести, а также какие проблемы могут возникнуть при слишком выраженной педантичности.

Что такое педантичность?

Педантичный сотрудник – это тот, кто склонен к тщательному следованию правилам, порядку и деталям. Он стремится к точности и аккуратности в своей работе, обращает внимание на самые маленькие детали и предпочитает планировать и структурировать свои задачи.

Преимущества педантичного сотрудника:

– **Точность и надежность:** Педантичные сотрудники известны своей способностью выполнять задачи точно и надежно, что способствует качественному выполнению работы.

– **Организованность:** Они обычно хорошо организованы и умеют эффективно управлять своим временем, что позволяет им достигать поставленных целей.

– **Внимательность к деталям:** Педантичные сотрудники обращают внимание на малейшие детали, что может быть полезно при выполнении задач, требующих высокой степени внимания.

– **Соблюдение правил и процедур:** Они строго следуют установленным правилам и процедурам, что способствует соблюдению порядка и стабильности в организации.

Возможные проблемы педантичного сотрудника:

– **Перфекционизм:** Слишком выраженная педантичность может привести к перфекционизму, когда сотрудник стремится к идеальному результату и не удовлетворяется ничем меньшим.

– **Затруднение в работе в команде:** Педантичные сотрудники могут испытывать трудности в работе в команде, особенно если другие члены команды не придерживаются их высоких стандартов.

– **Перфекционистский страх провала:** Они могут испытывать страх провала из-за несовершенства или ошибок, что может привести к чрезмерной тревожности и стрессу.

– **Отсутствие гибкости:** Педантичные сотрудники могут быть слишком жесткими в своем подходе к работе и не готовы к изменениям или нестандартным ситуациям.

Как эффективно управлять педантичным сотрудником?

– **Поощряйте качество:** Оценивайте и поощряйте точность и надежность в работе педантичных сотрудников.

– **Предложите регулярную обратную связь:** Обсуждайте с ними их успехи и возможные области для улучшения, предлагая конструктивную обратную связь.

– **Стимулируйте гибкость:** Поощряйте гибкость и адаптивность в работе, помогая сотруднику преодолевать страхи и затруднения в изменении ситуации.

– **Обеспечьте поддержку:** Предложите педантичному сотруднику поддержку и ресурсы для управления стрессом и тревожностью, а также развития навыков управления перфекционизмом.

В заключение, педантичные сотрудники могут быть ценным активом для организации благодаря своей точности, надежности

и внимательности к деталям. Однако необходимо учитывать возможные проблемы, связанные с их выраженной педантичностью, и обеспечить подходящую поддержку и руководство, чтобы они могли успешно функционировать в организации.

Факторы мотивации:

– **Четкие правила и инструкции:** Педантичные люди ценят ясные рамки, регламенты и алгоритмы действий, которым они могут следовать.

– **Возможность досконально выполнять свою работу:** Им важно иметь достаточно времени и ресурсов, чтобы тщательно и безукоризненно выполнять свои задачи.

– **Стабильность и предсказуемость:** Они чувствуют себя комфортно и уверенно в условиях стабильности, где все заранее спланировано и известно.

– **Признание их внимания к деталям:** Педантичные люди ценят, когда их скрупулезность, дотошность и тщательность работы получают признание и одобрение.

Факторы демотивации:

– **Сжатые сроки:** Сжатые сроки и авралы могут вызывать у них стресс, чувство беспокойства и снижать качество работы.

– **Неопределенность и нестабильность:** Перемены, отсутствие четкого плана действий и размытые цели дезориентируют педантичных людей.

– **Небрежность и халатность:** Педантичных людей раздражает неаккуратность, безответственность и несоблюдение правил со стороны коллег.

– **Отсутствие контроля:** Они могут испытывать дискомфорт и неуверенность, если не имеют возможности контролировать ход выполнения работы.

Перспективы роста:

– **Развитие лидерских качеств:** Педантичные люди, благодаря своей организованности, ответственности и системному подходу, могут стать эффективными лидерами.

– **Развитие навыков делегирования:** Обучение навыкам делегирования задач поможет им эффективнее распределять объем работы

ГЛАВА 10. ЭКЗАЛЬТИРОВАННЫЙ ПСИХОТИП

Экзальтированный сотрудник в организации: Плюсы и минусы

В мире бизнеса и корпоративной культуры мы встречаем различных сотрудников, каждый из которых вносит свой уникальный вклад в работу организации. Среди них есть и такие, кто выделяется своей яркой личностью и нестандартным подходом к работе. Один из таких типов сотрудников – экзальтированный. Давайте рассмотрим, какие преимущества и недостатки несет с собой экзальтированный сотрудник для организации.

Что такое экзальтированный сотрудник?

Экзальтированный сотрудник – это человек с яркой, запоминающейся личностью, который обладает высоким уровнем эмоциональности и энтузиазма. Он может проявлять пылкость, страстность и энергичность в своей работе, часто вдохновляя окружающих своим энтузиазмом и оптимизмом.

Преимущества экзальтированного сотрудника:

– **Мотивация и энтузиазм:** Экзальтированные сотрудники обычно обладают высоким уровнем мотивации и энтузиазма, что позволяет им проявлять лучшие результаты в своей работе.

– **Креативность и инновационность:** Благодаря своей эмоциональности и нестандартному мышлению они могут приносить в организацию новые идеи и подходы, способствуя развитию инноваций.

– **Инспирация для окружающих:** Их энтузиазм и страстность могут стать источником вдохновения и мотивации для других

сотрудников, что способствует повышению общего настроения и производительности в коллективе.

– **Адаптивность и гибкость:** Экзальтированные сотрудники часто обладают способностью быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и находить нестандартные решения проблем.

Недостатки экзальтированного сотрудника:

– **Неустойчивость и эмоциональная лабильность:** Их высокий уровень эмоциональности иногда может приводить к неустойчивости настроения и эмоциональной лабильности, что затрудняет эффективную работу в стрессовых ситуациях.

– **Недостаток концентрации:** В связи с тем, что экзальтированные сотрудники часто склонны к перепадам настроения и эмоциональным всплескам, они могут испытывать затруднения с концентрацией в течение длительного времени на одной задаче.

– **Конфликтность:** Их страстность и пылкость могут иногда приводить к конфликтам с коллегами или руководством, особенно если мнения разнятся или возникают разногласия по поводу работы.

– **Избыточная экспрессивность:** Некоторые экзальтированные сотрудники могут быть слишком экспрессивными и демонстративными, что может мешать профессиональным отношениям и создавать дополнительные неприятности.

Управление экзальтированным сотрудником:

– **Поощряйте креативность:** Стимулируйте развитие и воплощение их новаторских идей в жизнь, поощряя креативность и инновационность.

– **Обеспечьте эмоциональную поддержку:** Предложите экзальтированным сотрудникам поддержку и ресурсы для управления своими эмоциями и стрессом, обеспечивая психологическую поддержку и тренинги по саморазвитию.

– **Управляйте конфликтами:** Разрешайте конфликтные ситуации, обеспечивая открытый диалог и поиск компромиссов в случае разногласий.

– **Стимулируйте адаптивность:** Поощряйте развитие у них навыков адаптации и гибкости, помогая им управлять своими эмоциями и адаптироваться к различным условиям работы.

Факторы мотивации:

– **Интересная и динамичная работа:** Экзальтированным людям быстро наскучивает рутинная работа. Им нужна работа, которая будет их увлекать, вдохновлять и давать возможность реализовывать свой творческий потенциал.

– **Возможность влиять и принимать решения:** Им важно чувствовать себя частью команды, где их мнение учитывается, и они могут влиять на ход работы.

– **Признание и похвала:** Экзальтированные люди ценят признание своих достижений и слов благодарности.

– **Соревнование:** Здоровая конкуренция может мотивировать их работать лучше.

Факторы демотивации:

– **Скучная и однообразная работа:** Рутинная работа быстро утомляет экзальтированных людей.

– **Отсутствие контроля:** Они могут испытывать дискомфорт и неуверенность, если не имеют возможности влиять на ход выполнения работы.

– **Критика и давление:** Экзальтированные люди очень чувствительны к критике и могут легко расстраиваться.

– **Несправедливость:** Они остро реагируют на несправедливость и могут вступать в конфликты.

ГЛАВА 11. НЕУСТОЙЧИВЫЕ И НАРЦИССИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

На любом предприятии можно встретить различные типы личности, в том числе и те, которые могут представлять вызов для эффективной работы коллектива. Нарциссические и неустойчивые личности – это два типа, которые могут оказать значительное влияние на атмосферу в коллективе и успех бизнеса в целом.

Нарциссические личности:

Нарциссические личности характеризуются излишним самовосхвалением, потребностью в постоянном внимании и одобрении, а также низкой эмпатией к другим. Они стремятся к успеху и признанию, часто выделяются в обществе, но их эгоцентризм может привести к конфликтам и недовольству в коллективе.

Неустойчивые личности:

Неустойчивые личности, с другой стороны, характеризуются частыми изменениями настроения, неспособностью к адаптации к переменам и непредсказуемым реакциям на стрессовые ситуации. Они могут быть импульсивными, неуравновешенными и затруднять установление стабильной рабочей атмосферы.

Риски нарциссических личностей:

– Риск конфликтов в коллективе: Нарциссы, стремясь к постоянному вниманию и одобрению, могут выступать в качестве

центра внимания, что может привести к конфликтам с другими сотрудниками.

– Риск недовольства команды: Излишнее самовосхваление и низкая эмпатия нарциссов могут вызывать недовольство у остальных членов команды, что может привести к снижению мотивации и производительности.

Риски неустойчивых личностей:

– Риск нестабильности работы: Изменчивость настроения и неспособность к адаптации к переменам могут привести к нестабильности работы и ухудшению качества выполнения задач.

– Риск непредсказуемых реакций: Неустойчивые личности могут иметь непредсказуемые реакции на стрессовые ситуации, что может создать негативную атмосферу в коллективе и повлиять на рабочие процессы.

Глава 12. Психопатические личности на предприятии: Как их распознать и управлять рисками

Психопатические личности, хотя и редко, но могут встречаться на предприятии и оказывать значительное влияние на бизнес и коллектив. Распознать их не всегда легко, но понимание факторов риска и умение управлять ими могут помочь предотвратить негативные последствия. Давайте рассмотрим, какие факторы риска присутствуют у сотрудника-психопата и как их можно распознать.

Их поведение:

– **Харизма и обаяние:** Психопаты обладают чарующей внешностью и обаянием, что может сделать их привлекательными для других сотрудников и руководства.

– **Манипулятивность:** Они часто проявляют манипулятивное поведение, умея манипулировать другими людьми для достижения своих целей.

– **Отсутствие эмпатии:** Психопаты не испытывают эмпатии к другим людям и часто проявляют равнодушие к их чувствам

и потребностям.

– **Способность к лжи:** Они могут легко и убедительно лгать, чтобы добиться желаемого результата, даже если это противоречит фактам и моральным нормам.

Распознавание психопатов:

– **Поведение в коллективе:** Обращайте внимание на отношения с коллегами. Психопаты могут проявлять агрессию, манипуляции и пренебрежение к другим.

– **Коммуникация:** Они часто обладают уверенным и убедительным стилем общения, но при этом могут проявлять поверхностные эмоции и неискренность.

– **Поведение в стрессовых ситуациях:** Обратите внимание на реакцию сотрудника на стрессовые ситуации. Психопаты могут проявлять равнодушие к чувствам других людей и демонстрировать неподвижность в критических ситуациях.

Кейсы из нашей практики в разных областях бизнеса почему нельзя брать психопатов в организации

Предприятие «Таксопарк»:

Сотрудник психопатического типа, работая водителем, демонстрировал половой член пассажирке и совершал сексуальные действия. Был задержан сотрудниками полиции. При опросе заявил, что девушка сама развращала его, что было невозможно по определению, поскольку пострадавшая относилась к тревожно-боязливому типу личности.

Сотрудник СБ в ресторане:

В компании поменялись управляющие и директора в крупнейшем московском ресторане. Пресекли поборы и манипулирование сотрудниками, включая сексуальные домогательства от начальника СБ. В отместку при проведении шоу,

которое было связано с выступлением танцоров на подвесной трапеции, он вынул элементы страховки. По его задумке, во время выступления конструкция должна обвалиться, люди пострадать. Как следствие, новых руководителей уволят.

Обращение к специалистам по профайлингу помогло избежать трагедии. Руководитель СБ был привлечен к уголовной ответственности.

Понимание и управление рисками, связанными с наличием психопатических личностей на предприятии, позволит снизить вероятность возникновения проблем и обеспечить стабильную и продуктивную рабочую атмосферу.

Заключение или почему важно обращаться к профессионалам.

В современном бизнесе важно не только создать сильную команду сотрудников, но и обеспечить безопасность и надежность внутри предприятия. Одним из ключевых инструментов в этом процессе является профайлинг – анализ поведенческих и психологических характеристик сотрудников. Вот почему все больше руководителей обращаются за помощью к профессиональным профайлерам для минимизации рисков с сотрудниками. Давайте разберем, почему это так важно.

1. Предотвращение криминальной активности и аморального поведения:

Профайлеры могут помочь выявить потенциальные угрозы безопасности, связанные с криминальной и аморальной активностью сотрудников. Они проводят анализ личности, предыдущего опыта и поведенческих тенденций, что помогает идентифицировать людей с потенциальной склонностью к мошенничеству, кражам или другим правонарушениям.

2. Определение психологической совместимости:

Сотрудники, чьи личностные черты и ценностные убеждения соответствуют целям и культуре компании, обычно работают более

эффективно и гармонично в коллективе. Профайлеры помогают выявить таких сотрудников, снижая риск конфликтов и дезинтеграции в команде.

3. Улучшение процесса найма:

Профайлинг может существенно улучшить процесс найма, помогая руководителям принимать обоснованные решения при отборе персонала. Зная особенности личности и потенциальные риски, связанные с кандидатами, можно избежать ошибок и найти оптимальные кандидаты для должности.

4. Предотвращение инцидентов на рабочем месте:

Использование профайлинга помогает выявить сотрудников, склонных к агрессивному поведению или нарушениям закона, что может помочь предотвратить инциденты на рабочем месте, связанные с насилием или другими преступлениями.

5. Повышение уровня доверия и безопасности:

Обращение к профайлерам для анализа сотрудников демонстрирует заботу руководства о безопасности и благополучии всех работников. Это способствует установлению доверительных отношений с персоналом и создает атмосферу безопасности и стабильности в коллективе.

Все эти факторы подчеркивают важность обращения к профессионалам по профайлингу для обеспечения кадровой безопасности на предприятии. Это не только помогает предотвратить потенциальные проблемы, но и создает основу для долгосрочного успеха и процветания компании.