

Анализ компетенций сотрудников и в целом подразделений с выработкой рекомендаций в части:

- *увеличения эффективности и отдачи рабочих групп и коллективов;*
- *совершенствования системы немонетарной мотивации сотрудников;*
- *повышения качества взаимодействия между ними*

Наш подход: опора на список проверенных и показавших на практике свою эффективность

Наш инструментарий [соционический ассессмент коллектива](#)

Наши специалисты: [профессионалы в области соционики, бакалавры или магистры соционики](#)





Соционические инструменты реально расширяют возможности руководства компаний в таких сферах как □



- выявление резервов творчества и работоспособности сотрудников;
- оценка потенциала каждого и перспективного направления его дальнейшего развития;
- грамотное построение программ повышения квалификации и профессионального

По окончании процедуры ассессмента:

руководство получает отчет по каждому сотруднику, включающий

-
анализ его компетенций, как актуального состояния его деятельности,

-
описание типологических особенностей психики: ее сильных и слабых сторон для тех или

соответствие поставленным задачам;

-

способы управления и поддержания его потенциальных возможностей



сотрудники получают

- **объективную информацию о своих сильных и слабых сторонах,**
- **индивидуальные подходы решения личных и профессиональных задач и проблем**
- **мотивацию и рекомендации по направлениям личностного развития.**

Формат обратной связи:

-

письменные индивидуальные отчеты .

-

личное собеседование

Интегральный анализ коллектива позволяет сформировать рекомендации для решения таких актуальных задач, как:

- *повышение эффективности управления подразделениями;*
- *улучшение в них качества коммуникаций;*
- *оптимизация расстановки кадров, распределения обязанностей между сотрудниками;*
- *совершенствование системы нематериального поощрения с учетом индивидуальности;*
- *построение программ повышения квалификации или переквалификации сотрудников;*
- *уточнение списков кадрового резерва.*



а так же создать условия для

- *улучшения психологического климата в подразделениях;*
- *преодоления конфликтных ситуаций;*
- *уточнения схемы размещения подчиненных по помещениям с целью уменьшения в*
- *формирования корпоративной культуры и совершенствования процессов командооб*



Пример 1, 3. Сочетание соционического анализа коллектива

При оценке кандидатов при приеме на работу соционический ассессмент позволяет:



- более детально оценить личные качества претендентов, их потенциально сильные и слабые стороны;
- грамотно сформировать программы адаптации, мотивации человека к работе;
- оптимальным образом встроить его в сложившийся коллектив фирмы.

Дальнейшая работа может включать проведение корпоративных тренингов по освоению и отработке руководящим составом и персоналом техник ускоренного развития своих коммуникативных, управленческих, лидерских навыков, способов преодоления конфликтных ситуаций, основанных на знании своего типа личности.

На вебинаре дистанционного курса задан вопрос:

"Если по вашим словам соционику не совсем корректно применять для формирования команд, насколько корректно применять соционику для типирования и консультирования пар?"

Ведь и там, и там идет взаимодействие, контакт".

Ответ:

Как формирование команд под цели, проекты, так и семейных пар – это дело ответственности их участников.

Мы осуществили 14 консалтинговых проектов для организаций разной направленности и численности сотрудников.

Разработанные и использованные методики показали свою эффективность как в банковской сфере, так и в торговых организациях, среди разработчиков программного обеспечения, сотрудников нефтяной корпорации, на приеме кандидатов на работу нянь и гувернанток.

Вот список этих компаний.

1	«ОКТАВА+». Москва, 1996 г.
2	«Паола А». Москва, 1996 г.
3	Агентство по подбору персонала «OLEX». Москва, 1997 г.
4	



«Сибосс». Москва, 2000 г.

5



«Международный бизнес-банк». Москва, 2003 г.

6



Банк «Витас». Москва, 2003 г.

7



«Оптхозторг». Москва, 2005 г.

8



РОСНЕФТЬ

Научно-технический центр компании РОСНЕФТЬ, Москва, 2006-2007 г.

9



«Институт активного сознания» Москва, 2006 г. (Обучающий тренинг. 46 человек)
10



«Пульсар-инжиниринг». Москва, 2007 г.

11

«Альянс+». Москва, 2009 г. (12 человек)

12



Инновационная группа "База WinNER" 2014 г.

13



ООО «Агростиль». Официальный дилер ООО «БАТП» 2016г.

[ОТЗЫВ ООО «Агростиль»](#)

14



October Family Club\Семейный Клуб Октябрь. 2016г. (20 человек)

Диагностические тренинги в общеобразовательных школах и гимназиях: 8 тренингов по 5 часов, 10-14 чел.