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 эффективн

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 развит***
- ***грамотное построение программ повышения квалификации и профессионального***

По окончании процедуры ассессмента:

руководство получает отчет по каждому сотруднику, включающий

-

анализ его [компетенций](#) , как актуального состояния сотрудника, так и

-

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

-

соответствие поставленным задачам;

-

способы управления, поддержания и мотивации





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 сотрудникам***
- ***совершенствование системы нематериального поощрения с учетом индивидуально***
- ***построение программам повышения квалификации или переквалификации сотрудн***
- ***уточение 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 свершенствования процессов командооб***



Примеры 1, 2, 3. Очень о соционическом анализе коллектива

При оценке кандидатов при приеме на работу соционический ассессмент позволяет:



- ***более детально оценить личные качества претендентов, их потенциально сильные и***
- ***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 руководящем 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 Научно-технический центр компании РОСНЕФТЬ, Москва, 2006-2007 г.
9



«10 Институт активного сознания», Москва, 2009 г. (Обучающий тренинг. 46 человек



«Пульсар-инжиниринг». Москва, 2009 г. (12 человек)



Инновационная группа "База WinNER" 2014 г.



ОТЗЫВ ООО «Агросил» Официальный дилер ООО «ВАТР» 2016г.



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

Диагностические тренинги в общеобразовательных школах и гимназиях: 8 тренингов по