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.

«	Институт активного сознания». Москва, 2008 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 «ВАТР» 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.