



ООО «Аутсорс - ИТ»  
ИНН 2466154666 КПП 246501001 ОГРН 1072466011584  
660111, г. Красноярск, ул. Башиловская, 3, офис 2-14

тел.: 8 (391) 250-00-59, 8 (391) 250-56-21

e-mail: bk\_24@bk.ru, tubk@mail.ru

## Порядок организации работ

*«Наступает эпоха социотехнических систем;  
и те из нас, кто способен интегрировать человеческий  
и технический факторы, будут наиболее  
соответствовать своему времени»  
Эдгар Шейн.*

**Типология личности. 16 моделей человека**, каждый человек не представляет из себя что-то застывшее, а представляет из себя целый набор индивидуальностей, которые в разных обстоятельствах по-разному проявляются.

Но часто проблема состоит в том, что в конкретной ситуации преобладает не та часть **типа личности, которая необходима в данный момент**. И осознание этого может внести мощные положительные корректировки в жизнь человека.

Кроме того, хоть этих моделей и 16, но одна у каждого человека является главенствующей в соответствии с функциональной направленности личности и его психологической предрасположенностью к определенному виду деятельности.

Это знание даёт мощную **стартовую** площадку, как для **развития**, так и **самоопределения, самомотивации** при **выборе сферы деятельности** или **модели поведения** в бизнесе.

**Для решения этих задач** мы предлагаем акмеолого–компетентностный подход к подбору и расстановке персонала обслуживающего ключевые ресурсы системы (персональное изучение сотрудников, подбор и расстановка).

**Акмеология – наука о профессиональном развитии и деятельности человека.**

### Ц Е Л Ь

**Интеграция психологического ресурса человека в качество производства основанного на информационных технологиях.**

На каждом предприятии есть люди, есть технологические системы, которые объединены в бизнес процессы предприятия.

#### Задача:

- ✓ **не допустить человека** в процесс, в который он может внести деструктивные изменения, а если он оказался там, то «вычислить» и немедленно вывести;
- ✓ **ввести человека в процесс**, в который он может внести положительную динамику и качественные изменения;
- ✓ **интегрировать в инфраструктуру** технологические, интеллектуальные решения в соответствии с психофизическими ресурсами и компетентностями человека, с целью создания социотехнической системы позволяющей качественно управлять и эффективно развивать свой бизнес.

#### Получаем:

- ✓ экономически эффективное и углубленное **взаимодействие между людьми**, системами и процессами внутри и за пределами предприятия;

- ✓ основу для принятия управленческих решений, обеспечивающую повышение эффективности продуктивности и оперативности систем и бизнес процессов инфраструктуры;
- ✓ более тесное и качественное взаимодействие между людьми;
- ✓ увеличение объема и качества продаж за счет эффективного и целевого использования человеческого капитала в соответствии со стратегией развития предприятия;
- ✓ снижение потерь за счет уменьшения процента текучести кадров предприятия, создание кадрового резерва предприятия.

### Этап первый

«Люди, а не активы должны  
быть основанием для инвестиций...»  
Дж. Морган

### Акмеологический мониторинг

- ⌚ **Собеседование с кандидатом. Социобиографический опрос:**
  - ✓ цели и задачи направления деятельности каждого кандидата в составе своего отдела, предприятия в целом;
  - ✓ ожидания от кандидата в направлении настоящей или предстоящей деятельности;
  - ✓ психология деятельности и психологические типы, анализ функциональной направленности личности, типологическая модель человека (К. Г. Юнг, аналитическая психология);
  - ✓ оценка кандидата в соответствии с психологическими предрасположенностями к профессиональной деятельности на основе типологической модели человека, (приложение, рис. 1.)
- ⌚ **Психологическое тестирование кандидата:**
  - ✓ психологические тесты, опросники, для определения типологической модели и составления психологического портрета человека, (методика Кейрси)
- ⌚ **Повторное собеседование с кандидатом:**
  - ✓ собеседование по результатам тестирования с целью определения типа характера и предстоящей модели поведения человека (В. Пономаренко методика 7 радикалов);
  - ✓ корректировка психологического портрета;
  - ✓ уточнение вектора профессиональной деятельности, (приложение, рис.2.);
  - ✓ уточнение расчетных ожиданий от предстоящей деятельности кандидата;
- ⌚ **Оценка профессиональной деятельности: (акмеолого - компетентностный подход)**
  - ✓ предыдущей, настоящей, предстоящей;
  - ✓ расстановка в зависимости от ожиданий предстоящей деятельности в соответствии с психологическим типом и набором соответствующих компетностей.
  - ✓ построение с акмеолого – компетентностного паспорта рабочего места специалиста, (рис. 3).
  - ✓ разработка мотивационного пакета с целью улучшения профессиональной деятельности сотрудника на основе анализа функциональной направленности личности в соответствии с психологическим типом;

- ✓ разработка способов стимуляции деятельности индивидуально каждому сотруднику в соответствии с требуемым качеством решаемых задач и психологическим типом;
- ✓ построение карьерограммы. (приложение рис. 4.)

### **Этап второй. Командообразование**

#### **🕒 Психологический тренинг с элементами коучинга: (Руководитель-подчиненный)**

- ✓ объяснить цели стоящие перед направлением деятельности и порядком решения задач индивидуально каждому сотруднику;
- ✓ индивидуальные психологические особенности каждого участника тренинга, развитие соответствующих профессиональных компетентностей;
- ✓ самомотивация и стимулирование деятельности;
- ✓ командообразование, работа в команде, как совместно достигать поставленные цели.

#### **Что даст тренинг:**

- ✓ простой и эффективный набор техник и методов достижения заданного уровня качества продаж;
- ✓ мотивационные условия успешной реализации управленческих решений;
- ✓ базу для применения разработанных психотехнологий;
- ✓ основу для создания кадрового резерва;
- ✓ связывание всех людей процессов и систем для более быстрого и качественного достижения поставленных целей;
- ✓ сформировать матрицу личного бренда, заполненная матрица позволит начать структурирование личности профессионала;
- ✓ возможность сделать качественный шаг «вперёд» за счет оптимизации кадрового резерва.

#### **Получаемый результат**

*«Большую часть любимой  
работы человек делает бесплатно»!  
Народная мудрость*

По итогам выполнения всего комплекса предложенных работ Исполнитель готовит Заказчику рабочую документацию в виде отчета, в котором будут отражены результаты акмеологического мониторинга, недостатки в расстановке персонала, и связанные с ними риски, а также рекомендации по их минимизации.

#### **Состав отчета обследования существующей системы подбора и расстановки персонала.**

##### **🕒 Пояснительная записка:**

- ✓ описание и анализ управленческой деятельности руководства, ключевых сотрудников предприятия;
- ✓ описание структуры предприятия с указанием взаимодействия персонала с информационно-технологическими системами на основе процессного подхода (стандарт ISO 9001).

##### **🕒 Оценка уровня использования человеческого капитала относительно уровня оснащенности предприятия техническими средствами.**

🕒 **Перечень нормативно-правовых документов:**

- ✓ методику подбора и расстановки на основе акмеолого–компетентностного подхода;
- ✓ акмеолого–компетентностный паспорт рабочего места;
- ✓ инструкции менеджеру по персоналу и организационному психологу;

🕒 **Рекомендации по:**

- ✓ подбору, отбору и расстановке персонала;
- ✓ созданию кадрового резерва;
- ✓ (инструкция по применению) сотрудника;
- ✓ адресной мотивации и системе стимулирования деятельности сотрудника;

Проведенные работы позволят спланировать дальнейшее развитие направления системы продаж с учетом всех современных требований, выявить и устранить недостатки в организации и обеспечить развитие предприятия.

**Расчет стоимости выполняемых работ**

<i>Варианты</i>	<i>Наименование выполняемых работ</i>	<i>Стоимость</i>
Вар.1	<b>Собеседование и психологическое тестирование.</b> Определение типологической модели и составления психологического портрета человека, анализ функциональной направленности личности. Вектор предрасположенностей к профессиональной деятельности.	2 тыс. руб. 1 человек.
Вар.2	<b>Оценка профессиональной деятельности</b> разработка мотивационного пакета и способов стимуляции. Разработка акмеолого-компетентностного паспорта рабочего места. Рекомендации по расстановке персонала на основании положений процессного подхода. Построение карьерограммы. Возможна работа с ключевыми специалистами и перспективными сотрудниками предприятия.	2 тыс. руб. 1 человек.
Вар.3	<b>Обучение сотрудников</b> службы по работе с персоналом, руководителей подразделений предприятия по подбору отбору и расстановке персонала и <b>порядку внедрения</b> и дальнейшего применения методики.	(договорная).  При исполнении 1 и 2 вариантов на 50 человек и более обучение бесплатное.
Вар.4	<b>Управленческий консалтинг.</b> Описание и анализ управленческой деятельности руководства, ключевых сотрудников предприятия. Внедрение, сопровождение методики, (доводка по просьбе заказчика). Разработка рекомендаций и предложений. Обучение сотрудников. (В.3). Не менее 3 месяцев.	95 тыс. руб. в месяц Включая с 1 по 3 вар.
Вар.5	<b>Психологический тренинг</b> с элементами коучинга. Индивидуальный или групповой.	(договорная)
Вар.6	<b>Тренинг прямых продаж.</b> (с прошедшими тестирование) 5 шагов и 8 ступеней успешной работы, психология продаж. Развитие коммуникативной компетентности.	(договорная)

При штате от 100 человек рассматриваются корпоративные скидки. Расчет стоимости работ произведен без учета командировочных расходов на выезд специалистов Исполнителя за пределы города Красноярска.