

Основные этапы кадрового сопровождения компании

Основная задача, решаемая нашими экспертами в рамках программы Кадрового сопровождения, - повышение эффективности работы компании за счет усиления кадровой политики.

Участие в программе Кадрового сопровождения поможет вашей компании не только скорректировать кадровый состав, но также качественно улучшить его профессиональные навыки, а впоследствии поддерживать работу персонала на высоком уровне. Мы обеспечим вам экспертизу и долговременную поддержку силами наших уникальных специалистов.

Вся работа разбивается на ряд этапов, которые необходимо выполнять последовательно.

1 ЭТАП: Проведение диагностики коллектива

Работа с коллективом на основе соционического подхода в обязательном порядке начинается с диагностики.

Диагностика коллектива включает в себя определение психотипов сотрудников. По желанию заказчика дополнительно может производиться составление психологического портрета или сбор социометрической информации. В случае необходимости возможно также использование дополнительных методик (например, мотивационных). Конкретный перечень методик согласовывается с заказчиком.

При идентификации психотипа тесты ненадежны и дают большую погрешность, поэтому с тестами мы не работаем. Определение психотипа осуществляется двумя сотрудниками Центра в режиме полуструктурированного интервью по методу интегрального типирования, либо в рамках специализированного тренинга.

В среднем определение соционического типа занимает около 30 минут на одного человека + время на заполнение социометрического опросника (5-10 минут) + время на выполнение других методик. Таким образом, за день проводится диагностика не более 10-12 человек в рамках соционической оценки + дополнительное время при использовании дополнительных психологических методик.

2 ЭТАП: Составление аналитического отчёта по результатам диагностики, разработка и утверждение плана обучающих мероприятий

По результатам диагностики коллектива составляется сводный аналитический отчёт, в котором отражаются выявленные проблемы, а также предлагаются пути их решения.

Он включает описание:

- психотипов сотрудников с обозначением сильных и слабых зон компетентности;
- конкретных методов управления сотрудниками с учетом их психотипов;
- наиболее оптимальных способов мотивации сотрудников определенных типов;
- взаимодействия сотрудников с руководством на основе выявленных интертипных отношений;

- соционического профиля коллектива, его рабочего потенциала;
- особенностей взаимодействия сотрудников конкретных типов внутри рабочих групп и команд.

По результатам отчёта составляется и утверждается план дальнейших мероприятий (обучение руководства, рекомендации по модификации должностных инструкций сотрудников, создание проектных команд, проведение обучения рядовых сотрудников (HR, отдел продаж) и т.д.).

Рекомендуется обучение высшего руководства и топ-менеджеров использованию соционики при оперативном управлении компанией.

Ориентировочные сроки (в зависимости от размеров организации): 1-3 недели.

3 ЭТАП: Проведение мероприятий, запланированных во время 2 этапа

(конкретные мероприятия, сроки и стоимость работ определяются и согласуются на 2 этапе)

Обучение руководителей и топ-менеджеров компании с целью использования нового ресурса в работе с подчиненными проводится в виде двух трехдневных тренингов (с перерывом в несколько дней).

Тренинги проводятся в группах не более чем по 10-15 человек (по 6 часов в день).

Дополнительно возможно также проведение тренингов по повышению эффективности взаимодействия между сотрудниками и по выработке индивидуального стиля лидерства (для руководителей).

4 ЭТАП: Формирование стратегической кадровой политики компании и помощь в подборе персонала

По результатам проведенного обследования коллектива специалисты нашего Центра помогут руководителям компании наметить дальнейшие шаги по корректировке кадрового состава. Опыт показывает, что обычно замены требует 15-20% сотрудников компании.

Наши специалисты готовы помочь в подборе новых сотрудников, обеспечив дополнительную независимую экспертизу кандидатов с учетом соционических, психологических и - в отдельных случаях - профессиональных критериев. (По желанию заказчика возможно привлечение внешних экспертов из разных областей, способных оценить профессиональные навыки кандидатов.)

5 ЭТАП: Долгосрочное сопровождение работы компании

Впоследствии мы обычно предоставляем нашим постоянным клиентам консультации и (при необходимости) обновленные отчеты по их коллективу один раз в полгода, осуществляя тем самым кадровое сопровождение. Такой отчет обойдется компании на 50% дешевле первичного при условии, что состав коллектива изменился не менее, чем на треть, а новые сотрудники при поступлении на работу прошли соционическое обследование в нашем Центре.

Центр "TERRA PERSONAL" не является заменой службы персонала компании. Его задача - оказать квалифицированную поддержку сотрудникам HR, оптимизировать штат компании на начальном этапе и поддерживать высокую эффективность его работы в дальнейшем.