

ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА И СТРЕС-ФАКТОРОВ МЕШАЮЩИХ УЛУЧШЕНИЮ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ ООО «SPIRIT»

<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 15px; background-color: white; margin: 0 auto;"></div>	– нет эмоциональной напряжённости, блокирующих успешную деятельность
<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 15px; background-color: #e0e0e0; margin: 0 auto;"></div>	– есть небольшая эмоциональная напряженность
<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 15px; background-color: #a0a0a0; margin: 0 auto;"></div>	– средний уровень эмоциональной напряженности
<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 15px; background-color: black; margin: 0 auto;"></div>	– много эмоциональной напряженности, блокирующих успешную деятельность

№	Ф.И.О.	Компания	Должность	Клиенты	Деньги	Персонал
1.	Иванов А.Н.					
2.	Петров Е.Г.					
3.	Виноград Д.О.					
4.	Шиян А.Е.			Богатые		
5.	Пивин С.В.					
6.	Алесандров Е.И.					
7.	Финовская С.Л.			Бизнесмен		
8.	Вебина А.Г.					
9.	Павлов В.С.					
10.	Крюк О.Г.					
11.	Макмушкина Н.В.					
12.	Токарь С.В.					
13.	Титарен Е.Л.					
14.	Кулур О.С.					
15.	Николаев Ю.Н.			Богатые		
16.	Егоркин А.А.			Богатые		
17.	Ларина В.Н.					
18.	Старов Ю.В.					
19.	Финик А.А.					
20.	Федосеев Д.А.					
21.	Гончар С.В.					
22.	Дочаева С.В.					

№	Ф.И.О.	Лояльность к себе	Ответственность	Работоспособность	Коммуникативность	Психологическая усталость
1.	Иванов А.Н.	Старший				
2.	Петров Е.Г.					
3.	Виноград Д.О.					
4.	Шиян А.Е.					
5.	Пивин С.В.					
6.	Алесандров Е.И.					
7.	Финовская С.Л.					
8.	Вебина А.Г.					
9.	Павлов В.С.					
10.	Крюк О.Г.					
11.	Макмушкина Н.В.					
12.	Токарь С.В.					
13.	Титарен Е.Л.					
14.	Кулур О.С.					
15.	Николаев Ю.Н.					
16.	Егоркин А.А.					
17.	Ларина В.Н.					
18.	Старов Ю.В.					
19.	Финик А.А.					
20.	Федосеев Д.А.					
21.	Гончар С.В.					
22.	Дочаева С.В.					

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ:

Факторы, понижающие работоспособность ООО «SPIRIT»:

- 1. Замешательство в будущем владельце компании и в том, кто в компании является основным управляющим терминалом.**

- Приводит к апатичности и безразличию при выполнении своих должностных инструкций, а также к появлению и попустительству скрытого саботажа.

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

- 1) Провести в компании общее собрание (возможно под предлогом поздравления с Новым годом), на котором после поздравления персонала и вручения подарков, Веников Николай Иванович объявляет о том, что с этого момента управление компанией полностью переходит к Веникову Александру Николаевичу. За неделю до этого, через людей, способных распространять слухи (но не через ди-

ректора безопасности), необходимо внедрить между персоналом информацию о том, что компанию продавать не будут.

- 2) В течении нескольких дней после объявления Вениковым Н.И. своего приемника Веникова Александра Николаевича, следует «поставить на место» финансового директора, который своими нереализованными амбициями и слабой компетенцией в области управления не только тормозит реорганизацию, но и является бессознательным пособником скрытого саботажа в организации. Это должны узнать только следующие люди: Иванов А.Н., Петров С.Л., Сидоров А.Е.
- 3) Развести в разные помещения исполнительного директора и финансового директора, так как воздействие финдиректора на исполнительного директора, страдающего апатичностью и безнадёжностью, приводит к состоянию двоевластия в организации и появлению раскола в среде персонала.
- 4) Уволить юриста компании (потому что он сливает информацию конкурентам), организовав «причины» увольнения таким образом, чтобы это не вызвало в коллективе неадекватных реакций (возможно предварительно отослав его в отпуск на неопределённый срок, или на лечение в санаторий).

Необходимо дать всем понять кто в доме строгий, но справедливый хозяин, и тогда можно вводить управление и порядок.

2. У большинства персонала (особенно у ведущих менеджеров) присутствует негативные бессознательные механизмы и установки, тормозящие введение в компании системного управления.

- Это приводит к появлению нездорового соперничества, сплетен и наговоров, к межличностным конфликтам, психологической напряженности и наличию скрытого саботажа.

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

- 1) Провести управленческому составу индивидуальную коррекцию, что приведет к устранению «бешеных тараканов» из их голов.
- 2) Провести специальные тренировки по наработке навыков управления и беспрекословного, но осознанного подчинения, что восстановит способность:
 - а) четко ставить цели, давать задания и контролировать выполнение,
 - б) управлять личным эмоциональным состоянием и стабильностью,
 - в) уверенно управлять персоналом компании.

3. Отсутствует схема бизнес-процессов, коммуникационная схема, нет формализованных схем действий и согласованных стандартов, не согласованы должностные обязанности и взаимодействие между службами и отделами. Практически полное отсутствие осознания персоналом (за исключением нескольких человек) предназначения компании, ценного конечного результата деятельности компании (ЦКР), слабое понимание тактических задач и цели своей должности в компании.

- Это приводит к излишней перекрестной работе и выполнению не своих должностных обязанностей, а также к большой трате финансов, сил, нервов и времени в получении ожидаемых от компании результатов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

- 1) Провести управленческому составу и руководителям отделов тренинг по прояснению предназначения, задач и целей ООО «SPIRIT».
- 2) Провести управленческому составу и руководителям отделов двухдневное обучение по построению схемы бизнес-процессов (создав при этом схему бизнес-

процессов компании), после чего поставить перед ними задачу в течении двух дней составить на свой отдел детальную схему бизнес-процессов.

- 3) В течении одного дня обучить управленческий состав и руководителей отделов принципам коммуникации в организации (создав при этом концептуальную коммуникационную схему компании). После этого поставить перед ними задачу в течении двух дней составить детальную коммуникационную схему своего отдела.
- 4) В течении одного дня обучить управленческий состав и руководителей отделов законам составления должностных обязанностей и инструкций (при этом создав должностную обязанность на управленческий состав). Поставить перед ними задачу в течении недели составить должностные обязанности и инструкции на каждого члена своего отдела.
- 5) Провести в течении месяца (по 1-2 часа в день) всему личному составу тренировку по бизнес-процессам компании, коммуникационной схеме, знанию и соблюдению стандартов, по пониманию и умению применять должностные обязанности, по взаимодействию между службами и отделами.
- 6) Провести специальное обучение и тренировки менеджерам и персоналу отделов. (Например, персоналу отдела продаж – методы продаж с учетом Шкалы эмоциональных состояний).
- 7) Разработать схему карьерного роста персонала, методы поощрения и наказания, создать и ввести корпоративную культуру.
- 8) Обучить директора по персоналу правильному отбору и контролю персонала компании.
- 9) Ввести правило для руководящего состава проходить еженедельно у приглашенного психолога коррекцию психоэмоционального состояния.

- 4. Низкая способность к проявлению симпатии и дружелюбия, самоорганизованности и подчинению. Преобладают эмоции апатии, страха и скрытой враждебности. Высокое психо-эмоциональное напряжение у 70% сотрудников.**
- Это приводит к отсутствию у клиентов удовлетворенности от пребывания в компании.

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Провести управленческому составу и руководителям отделов тренинг по управлению эмоциями, а также упражнение на проявление внимания и симпатии. Эти упражнения менеджеры отделов должны выполнять своему персоналу ежедневно по 20 минут перед началом работы.

ОСОБЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

- 1) Ограничить общение финансового директора с персоналом компании, введя специалиста по информационной безопасности, наделенного полномочиями контроля всего персонала компании на предмет информационной безопасности и способного контролировать любого члена персонала невзирая на статус и полномочия. Специалист по информационной безопасности должен не менее трех раз в неделю проходить специальную диагностику и коррекцию на индикаторе психоэмоциональных реакций «ИПЭР-1К». Ответственность, финансирование и подчинение специалиста по информационной безопасности должно быть напрямую и только перед Вениковым Александром Николаевичем.
- 2) Улучшить приготовление пищи и обслуживание персонала компании при приеме пищи, чтобы избавить персонал от ощущения, что «это свинарня, в которой рабов кормят помоями».

3) Список саботажников и их пособников по мере важности:

- а) Сидорова С.В. (Юрист) – имеет множество не осознаваемых негативных установок, направленных на разрушение компании, персонала, собственника; активно провоцирует управленческий состав на конфликты, при этом оставаясь в тени; сливает конкурентам информацию о компании.
- б) Пономарь С.В. (Директор службы обеспечения) – обесценивает успешный персонал, а если имеет возможность – увольняет; поддерживает у персонала в межличностных отношениях хаос.
- в) Дуров А.Н. (Директор службы размещения) – прикидывается «серой овечкой» подавленной семьей Веникова и созданными ими проблемами; тормозит развитие компании своим пессимизмом; поддерживает слухи и открыто противодействует внедрению новых технологий, чем призывает персонал (который испытывает к нему симпатию как к «доброму начальнику») к неповиновению и неподчинению.
- г) Чудная С.Л. (Начальник отдела продаж и маркетинга) – является фавориткой генерального директора, навязывая ему свои некомпетентные решения, чем прикрывает свою некомпетентность; активно участвует в распространении сплетен.
- д) Судная А.Е. (Главный бухгалтер) – активно поддерживает любого сильного лидера; не имеет собственной позиции; активно участвует в распространении слухов, дестабилизирующих деятельность персонала.
- е) Невсебетов Е.Г. (Финансовый директор) – подавляет генерального директора (пытаясь стимулировать его на более активную деятельность), чем создает в компании двоевластие; пытается стать скрытым лидером (чем вызывает у персонала компании ощущение отсутствия управления).
- ж) Анаасова О. (менеджер по связям с общественностью) – скрывает результаты своей деятельности и вводит в замешательство руководство компании.
- з) Петровская Ю. (менеджер по рекламе) – низкая компетентность в своей деятельности; постоянно находится в состоянии замешательства.

Причиной скрытого саботажа в компании является:

1. Замешательство в будущем владельце компании и в том, кто в компании является основным управляющим терминалом.
2. Наличие в психике руководящего состава негативных не осознаваемых механизмов и установок.
3. Отсутствие схем бизнес-процессов, коммуникационной схемы, формализованных схем действий и согласованных стандартов, согласованных должностных обязанностей и взаимодействий между службами и отделами. Отсутствие осознания персоналом (за исключением нескольких человек) предназначения компании, ценного конечного результата деятельности компании (ЦКРД), слабое понимание тактических задач и цели своей должности в компании.
4. Низкая способность к проявлению симпатии и дружелюбия, самоорганизованности и подчинению. Преобладание эмоций апатии, страха и скрытой враждебности.

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Увольнения и наказания не приведут к укреплению дисциплины, преданности, самоотдачи и достижению еще большей прибыльности компании.

Скрытый саботаж исчезнет в случае введения в компании четких схем бизнес-процессов, прописанных и согласованных должностных инструкций, специального обучения управлению, введению гибких схем материального и морального поощрения, и т.д.

4) Список членов управленческого состава, на которых можно опереться:

- а) Иванов А.А. (начальник хозяйственной службы)
- б) Петров Д.О. (зам генерального директора)
- в) Сидоров Е.И. (руководитель службы персонала)
- г) Попов Ю.В. (главный инженер)
- д) Копытин Д.А. (начальник отдела информационных технологий)
- е) Данилюк А.Г. (зам начальника отдела)
- ж) Егоров Е.Л. (зам директора по построению организации)
- з) Шукин В.Н. (завгар)
- и) Задов В.С. (менеджер по работе с корпоративными клиентами)
- к) Перова Н.В. (начальник службы безопасности)
- л) Ефимов А.Н. (менеджер по рекламе)
- м) Брюзин С. (менеджер по внутренней коммуникации)
- н) Овцев Е.Г. (финансовый директор)
- о) Ориянко А.Е. (главный бухгалтер)

РЕКОМЕНДАЦИЯ:

Управление этими людьми необходимо строить через симпатию, точную постановку целей и задач, мотивацию через поощрение, выполнение их рекомендаций по улучшению деятельности подразделения.

**ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ
ПРЕДЛАГАЕТСЯ:**

- 1) Провести управленческому составу и руководителям отделов тренинг по прояснению предназначения, задач и целей ООО «SPIRIT».
- 2) Провести управленческому составу и руководителям отделов обучение по построению схемы бизнес-процессов (создав при этом схему бизнес-процессов компании), после чего поставить перед ними задачу в течении двух дней составить на свой отдел детальную схему бизнес-процессов.
- 3) Обучить управленческий состав и руководителей отделов принципам коммуникации в организации (создав при этом концептуальную коммуникационную схему компании). После этого поставить перед ними задачу в течении двух дней составить детальную коммуникационную схему своего отдела.
- 4) Обучить управленческий состав и руководителей отделов законам составления должностных обязанностей и инструкций (при этом создав должностную обязанность на управленческий состав). Поставить перед ними задачу в течении недели составить должностные обязанности и инструкции на каждого члена своего отдела.
- 5) Провести всему личному составу тренировку по бизнес-процессам компании, коммуникационной схеме, знанию и соблюдению стандартов, по пониманию и умению применять должностные обязанности, по взаимодействию между службами и отделами.
- 6) Провести специальное обучение и тренировки менеджерам и персоналу отделов. (Например, персоналу отдела продаж – методы продаж с учетом Шкалы эмоциональных состояний).
- 7) Разработать схему карьерного роста персонала, методы поощрения и наказания, создать и ввести корпоративную культуру.
- 8) Обучить директора по персоналу правильному отбору и контролю персонала компании.

- 9) Ввести правило для руководящего состава проходить еженедельно у приглашенного психолога коррекцию психоэмоционального состояния

Все предложенные рекомендации позволят в короткий срок создать схему управления ООО «SPIRIT», позволяющую контролировать деятельность персонала по «контрольным точкам», позволяющим при минимальных временных затратах иметь максимальную информацию о деятельности компании.

Академия Развития Способностей «Гармония» (ООО)

Россия, 127051, Москва, Бульвар Цветной д.30, стр.1, эт.3, пом.1, ком.14, офис 2 (для писем)

Тел.: +7(916)801-17-32 e-mail:b2000s@yandex.ru Skype:b2000s1



www.iper1k.ru – приборы «ИПЭР®»

www.osoznanie.biz – услуги

«Способ гармонизации психоэмоционального состояния человека» является запатентованным (патент РФ №2373965)

Устройство для оценки психоэмоционального состояния человека – «ИПЭР®» (патент РФ №107482)

Свидетельство о государственной регистрации программы ЭВМ «Индикатор психо-эмоциональных реакций «ИПЭР®» (№2015661224)

Технология Направленного Осознания «ГАРМОНИЯ», депонирована в РНТИЦ Академии наук РБ, № 002/2003

Товарный знак является запатентованным (свидетельства РФ №386937; №603787)

ВСЕ ПРАВА НА ДАННЫЙ МАТЕРИАЛ ПРИНАДЛЕЖАТ ГРУППЕ АВТОРОВ-РАЗРАБОТЧИКОВ.
КОПИРОВАНИЕ, РАЗМНОЖЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ ИЛИ ДРУГИЕ ОПЕРАЦИИ С ДАННЫМ МАТЕРИАЛОМ
МОГУТ БЫТЬ ТОЛЬКО С РАЗРЕШЕНИЯ АВТОРОВ-РАЗРАБОТЧИКОВ.