

TM



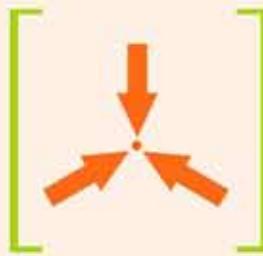
живая  
соционика

Студия оценки персонала  
и командообразования

## БИЗНЕС РЕШЕНИЯ для управления командой



[www.livesocionics.ru](http://www.livesocionics.ru)



оцените:

## МАРКЕРЫ НЕГАТИВНОЙ ДИНАМИКИ в коллективе компании

### Низкая МОТИВАЦИЯ сотрудников

Сотрудники «высиживают» время, стараются максимально мало работать, постоянно опаздывают, поздно приходят на работу и стремятся как можно раньше уйти. Много рабочего времени тратят на перекуры, распитие чая и разговоры на внерабочие темы



### Проблемы КОММУНИКАЦИИ

Потеря и искажение информации при передаче

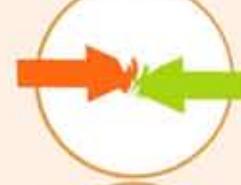


### ОТСУТСТВИЕ КОМАНДНОГО духа,

взаимопомощи и сотрудничества при решении корпоративных задач



### КОНФЛИКТЫ между сотрудниками



### ТЕКУЧКА КАДРОВ



## О СТУДИИ И МЕТОДИКЕ



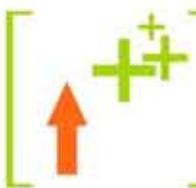
### Студия «Живая соционика»

представляет новое направление в кадровом консалтинге, основанное на теории типов К.Юнга и прибалтийской школе соционического анализа социальных отношений А.Августиновиче.

### Элеонора Бердутина

- основатель и руководитель студии, бизнес-коучер, HR-консультант, автор и ведущий тренингов по теории и методике соционического анализа.

Методика мастера позволяет получить точную характеристику сильных и слабых сторон психотипов Ваших сотрудников, с ясными рекомендациями по эффективному делегированию, адресной мотивации, составлению рабочих команд, способных быстро и качественно выполнять поставленные задачи.



## КАК вывести КОМАНДУ из КРИЗИСА:

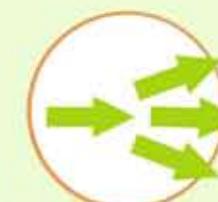
### Адресная МОТИВАЦИЯ сотрудника

Самая сильная мотивация человека - нематериальная, зависит от его типа личности. Определив его, мы можем построить карту адресной мотивации и создать в вашей компании среду, где каждый сотрудник будет чувствовать себя нужным, ему будет интересно работать и проводить максимум своего времени



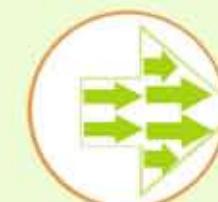
### ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

При передаче вербальная информация теряется на 60-70%. Ваши распоряжения неправильно трактуются, важные вещи сотрудники пропускают «мимо ушей». Чаще всего это происходит из-за неподходящей формы передачи информации между психотипами



### СПЛОЧЕННАЯ КОМАНДА

Объединив сотрудников с подходящими психотипами, можно получить сплоченную рабочую группу, где они смогут слаженно действовать, понимая друг друга без слов, достигая корпоративных целей



### ЛОЯЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ

80% людей не склонны менять компанию, где им хорошо, где их понимают, где о них заботятся, где выстроены социальные связи. А Вы не теряете время и деньги на простой, на поиск, на обучение новых сотрудников



## НАШ ПРОДУКТ

НАША УНИКАЛЬНОСТЬ – соционический аудит и консалтинг!



### Оценка персонала

Оценка объективных данных психики человека – его психотипа, а не поведенческих сиюминутных реакций и ответов

**Мы даем прогноз поведения человека во времени и гарантируем его точность**



### Разрешение конфликтов

Мы разрешаем конфликтные ситуации в одно касание, давая полный анализ причин и перенаправляя вектор коммуникации по самому результативному и комфортному для людей пути



### Командообразование

**Мы оцениваем внутрикомандную динамику и даем четкие рекомендации – кого не хватает и какие передвижки приведут к повышению эффективности**



### Системы мотивации и лояльности

**НАШИ КЛИЕНТЫ**



## СОЦИОНИЧЕСКИЙ АУДИТ управленческой команды ЗАВОДА

Для целей данного проекта Элеонора Бердтуина разработала линейку диагностических заданий и методику, позволявшую всего после 7 часов непосредственной работы с участниками процедуры аудита и трех недель удаленной работы с письменными и видеоматериалами, представить подробный отчет и рекомендации по вектору оптимального развития сотрудников, групповому взаимодействию, эффективной мотивации.

### Задача

- Диагностика **120** чел.
- Провести серию командообразующих игр

Также очень правильно и полезно было, для целей командообразования, проведение тренинга на финише проекта. Соционический тренинг был построен на разделении участников по дихотомиям и признакам, и на взаимодополнении людей в коллективе. Идея командообразования приобрела, таким образом, реальное воплощение и осознанные выводы для каждого.

### Требования заказчика

- Мероприятия провести с выездом за город, чтобы для участников это было дополнительным отдыхом, нематериальным вознаграждением

Руководство предприятия теперь планирует активнее развивать сотрудников в сфере их сильных функций, осознанно формировать проектные команды, с учетом внутрикомандного взаимодействия. По итогам проекта участники соционического аудита получили индивидуальные рекомендации по саморазвитию, которые стали для многих открытием и, есть уверенность, послужат важной вехой в профессиональном и личностном росте!

### Реализация

- **8** сессий по **8** часов
- Индивидуальные и групповые тематические задания на логику, навыки переговоров, творчество
- **ОТЧЕТ** (пример в конце) с адресными рекомендациями



### Ирина Сечкина, главный бухгалтер ОАО "УМЗ"

- Сотрудничаем со Студией «Живая соционика» с 2013г., результаты - только положительные. Применили данные отчетов для оценки персонала, управленческих компетенций руководителей, повысили нескольких молодых сотрудников по рекомендациям Элеоноры и не прогадали. Спасибо вам, будем продолжать!



## Обучение директоров агентской сети ОАО "СГ МСК"

В феврале 2014г. руководство Поволжского филиала Московской страховой компании обратилось к Элеоноре Бердутиной с запросом по обучению директоров агентской сети основам соционического подхода, и был подготовлен специальный тренинг «Новые возможности и современные технологии рекрутинга при формировании агентской сети».

Задачка была не из простых – за два дня не просто познакомить с новой методикой, но и дать определенные навыки её применения. Поэтому от теории сразу же переходили к практическимней сам определения сильных и слабых функций участников. Портрет нужных компетенций рисовали все вместе, промысливая при этом известные особенности профессии через соционические понятия, это оказалось интересно и полезно!

### Задача

- За 2 дня научить группу применять соционический подход
- Провести командообразующий тренинг

После тренинга участники начали использовать полученные знания при наборе новых агентов, теперь вопросы соционического интервью задаются соискателям, с успехом используется рисуночный тест. Имея отчет Элеоноры о психотипах участников обучающего тренинга, руководители Компании используют рекомендации по наилучшей мотивации сотрудников к эффективной работе.

### Требования заказчика

- Разработать четкую методику для проведения соционического интервью при наборе новых сотрудников

В конце 2014г. сотрудничество продолжилось! Прошел тренинг Элеоноры Бердутиной «Управляющие эмоции», прошел с большим позитивом, способствовал сплочению и укреплению командного духа. А соционика, кроме всего прочего, открыла для каждого новый ресурс к самосовершенствованию и саморазвитию.

### Реализация

- 3 сессии по 8 часов
- Тренинг в форме ряда ролевых игр и ситуаций, с последующим разбором поведенческих реакций и их причин
- Методика тестирования, скрипты вопросов, тесты



### Светлана Миртова, заместитель директора Поволжского филиала ОАО "СГ МСК"

- Мы использовали опыт студии "Живая соционика" для работы, это было полезно! Так, например, у нас прошло обучение директоров агентской сети на коучинге у Элеоноры Бердутиной, чтобы они научились подбирать агентов с учетом их психотипа. Отлично прошел и тренинг, он действительно способствовал сплочению команды, и при этом дал новый толчок к развитию каждого в отдельности, спасибо!



## Командообразующие тренинги-ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез»

Для столь масштабного предприятия как Завод «ЛУКОЙЛ - Нижегороднефтеоргсинтез» работа с молодежью всегда является одним из приоритетных направлений кадровой политики. И наше сотрудничество началось с проведения командообразующих тренингов для активистов молодежных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» и молодого пополнения. Мы предложили тренинги нового формата – в них интересная и полезная информация сочетается с активными практическими заданиями, и построены они таким образом, что само командообразование приобретает здесь осознанный характер.

### Задача

- Провести командообразующие тренинги для активистов и кадрового пополнения
- Дать практические рекомендации по развитию сильных функций сотрудников и профилактике конфликтов

Особенностью тренинга для самых молодых сотрудников предприятия, только приступивших к работе, была большая группа, заметно превышающая тренинговые стандарты, вкупе с робостью еще не освоившихся новичков. Однако Элеоноре удалось раскрепостить, расшевелить ребят, и в итоге получилось много позитива и интересных открытий!

### Требования заказчика

- В группе должно одновременно заниматься до 70-ти человек, и при этом все должны быть включены в интерактивные действия с общей целью

Акцентом тренингов для активистов молодежных организаций явился адресный подход тренера через определение психотипов участников – то есть проблемы усиления сплоченности команды решались одновременно с нахождением каждым человеком своего места в ней в соответствии с его сильными сторонами и желанием самореализации.

### Реализация

- 3 тренинга от 4 до 14 часов (два дня),** давшие новые знания с практикой применения; задействование всех участников в игровых кейсах
- Выдача индивидуальных рекомендаций по эффективной самореализации и построению отношений в команде



Александр Костерин,  
начальник отдела развития социальных программ  
ООО "Лукойл-Нижегороднефтеоргсинтез"

- Сотрудничество со студией "Живая соционика" получило положительные отзывы участников. Элеонора Бердутина провела у нас тренинги для активистов молодежных организаций группы ЛУКОЙЛ, для "новобранцев" нефтеперерабатывающего завода. Есть интересный повод, и есть полезное преломление в практику командообразования.

## Наши партнеры - Headhunter



В октябре 2014г. прошел семинар для приглашенной аудитории HR – руководителей «Мотивация персонала: ratio & emotio», в котором спикерами выступили директор Headhunter-Поволжье Софья Исакова и руководитель студии «Живая соционика» Элеонора Бердутина.

*Как при оплате труда сотрудников достичь баланса между реалиями рынка и финансовыми возможностями компании?*

*Как применять соционику в практике HR для выбора оптимального вида мотивации сотрудника?*

*Интересные сообщения, яркие презентации, интэрактив соционических упражнений никого не оставили равнодушными.*

Headhunter решил начать с себя, и Элеонора Бердутина провела соционический аудит знаменитой команды.

В каждом коллективе есть вопросы, по которым полезно посоветоваться с социоником, и здесь также не обошлось без открытых и полезных находок!



**Софья Исакова,  
директор Headhunter-Поволжье**

- После встречи с Элеонорой Бердутиной началось наше партнерство. Соционика оказалась полезна и клиентам-работодателям в общении с персоналом, и нашему собственному коллективу!

## Журнал «National Business» (ООО «Браун-Медиа»)



Впервые «National Business» обратился к теме соционики как новому инструменту в арсенале руководителя, и в мартовском номере 2015г. можно прочесть: «В сложных экономических условиях кадровый вопрос приобретает особую остроту. Результативный способ одновременного решения многих кадровых проблем предлагает руководитель студии «Живая соционика» Элеонора Бердутина...».

И по своему коллективу руководство журнала заинтересовалось несколькими направлениями – развитием сотрудников по сильным функциям, внутрикомандной динамикой, формами мотивации.



**ФОРМА ОТЧЕТА**



**Ольга Браун, генеральный директор ООО "Браун Медиа",  
издатель журнала National Business - Нижний Новгород**

- В отчете Элеоноры Бердутиной получили конкретные рекомендации по развитию сотрудников, их наилучшей мотивации. Видим результаты и будем сотрудничать в новых совместных проектах!



Отчет  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ  
СОЦИОНЧЕСКОГО АУДИТА  
КОМАНДЫ  
ООО \*\*\*\*

ООО Студия «Живая соционика»  
[www.livesocionics.ru](http://www.livesocionics.ru)

## Форма отчета (пример)

### Содержание

Результаты типирования:	3
Квадры – состав и ценностные установки	4
Характеристика социотипов (кратко)	5
Описание каждого социотипа по функциям, используемым в работе (подробно)	7
Итог по стимульным группам – ключ к мотивации сотрудников	18
Диагностика внутрикомандной динамики. Карта интертипных отношений команды ООО ****. Свод рекомендаций по эффективной коммуникации	19-35

### 6.3. Свод рекомендаций по эффективной коммуникации и управлению конфликтами.

Имя сотрудника	Руководители	
	Участник 1	Участник 2
1. Участник 5	<b>Интертипные отношения – конфликтные</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Взаимное уважение, взаимодополнение по нужным функциям в работе. Энергетика человека хорошо подходит.</li> <li>- Разные языки общения – непонимание, неожиданные раздражающие поступки, разные ценности, разные жизненные ритмы.</li> </ul>	<b>Интертипные отношения – дуальные</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Отношения идеально дополняют, при условии открытости и позитивного настроя, у дуала подсознательно возникает желание подставить плечо, помочь. Общие ценности, языки, обиды быстро забываются, дополнение по нужным функциям в работе. Энергетика отлично подходит – возникает подсознательное расслабление и повышается самооценка</li> <li>- Дуал ждет к себе повышенного внимания и обижается, если его не получает</li> </ul>
Рекомендации по управлению:	<b>Договоренности закреплять письменными соглашениями.</b> Полезно общение в неформальной обстановке, рассказывать о предстоящих задачах и «советоваться», четко планировать совместные действия <b>Участники 5</b> оценят Вашу активную позицию, желание поделиться мыслями <b>Мотивация к работе</b> – материальный интерес и удобство рабочего пространства	<b>Полезны разумно доверительные отношения в работе, свободный разговор, постановка задач в устной форме.</b> Можно вести себя максимально свободно – это даст максимальную отдачу. Проязывать внимание к его деятельности, организовывать понимаемую ситуацию, оценивать качество его работы <b>Мотивация к работе</b> – кроме материального интереса и удобства рабочего пространства, Ваше личное внимание

### 6.2. Соционическая карта интертипных отношений команды ООО \*\*\*\*



## с Ясными рекомендациями что и как делать:

Вы получите полное ПОНИМАНИЕ и КОНТРОЛЬ над ситуацией.

## Характеристики ваших сотрудников

№пп	Социотип и его представители	Сильные стороны типа	Слабые стороны типа
1	«Искатель» - Участник 2 Участник 3	Видение перспектив Высокая креативность Хороший абстрактный анализ	Бывает трудно завершить начатое Боязнь нэтичного поступка Может выдвигать нереализуемые идеи

## Ключи к адресной мотивации

№пп	ФИО	Стимул для деятельности - мотивация
1	Участники 1,2,3,10,11	Самодостаточность. Занимаются только значимыми для них, интересными им делами, важна возможность работать в присущем им ритме.

## Анализ конфликтных зон

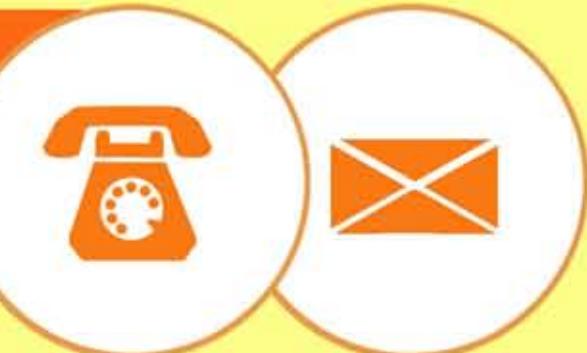
3. Разделение команды явилось катализатором конфликтной ситуации, поскольку команда московской части фирмы, возглавляемая Участником 5, все как один, не имеют перспективного видения на развитие бизнеса, являются интровертами, они делают свою работу качественно, совершенствуют свой профессионализм, за что и необходимо их ценить. Для самостоятельного успешного плавания им привычно необходим интуитивный руководитель – стратег, каковыми являются Участники 1 и 2. И поэтому так болезненно они восприняли новость о разделении бизнеса, больше сплотились по квадральному признаку, и все сложные моменты интертипных отношений ярко проявились.

## ИТОГОВЫЕ ВЫВОДЫ и КАРТА ПОШАГОВЫХ РЕШЕНИЙ

Звоните нам!

+7 910 381 12 50

E-mail: [livesocionics@gmail.com](mailto:livesocionics@gmail.com)





Оценка персонала



Разрешение  
корпоративных  
конфликтов



Сплочение  
рабочих команд



Системы адресной  
мотивации

Л ООО Студия «Живая соционика»  
г.Н.Новгород, ул. Тимирязева, 39-141  
Моб. тел. +7 910 381 12 50  
Л E-mail: [livesocionics@gmail.com](mailto:livesocionics@gmail.com)