

# Как выжимать из сотрудников весь их потенциал



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Организатор вебинара



- \* Портал «Компетенции»
- \* Существует с 2013 года
- \* Для руководителей и специалистов по развитию персонала
- \* <http://hr-media.ru/>

# Проект



# Ведущий вебинара



- \* Широкопояс Алексей Геннадьевич
- \* Руководитель
- \* Тренер- консультант с 2004 года
- \* Работаю с крупными корпоративными заказчиками
- \* Тренинги с измеримым результатом
- \* <http://trenerprofi.ru/>

# Участники

Коллеги расскажите о себе!

- \* Какая у Вас должность?
- \* Из какого Вы города?

# Правила взаимодействия

1. Соблюдать бизнес-этику
2. Уважать участников и ведущего вебинара
3. Общение по теме вебинара
4. Для защиты интересов участников вебинара возможно исключение из вебинарной комнаты



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Оглавление

1. Ресурсный подход
2. Человеческий ресурс
3. Классификации человеческого ресурса
4. Экстра-интроверсия
5. Темперамент
6. Информационный метаболизм
9. Целеориентированный подход



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Ресурс

Сотрудники = человеческие ресурсы



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Ресурсы

Финансовые  
Технические  
Человеческие



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Ресурсы

Какой самый сложный в управлении?



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Ресурсы

Что производят с точки зрения экономической все ресурсы?



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Ресурсы

- \* Задача руководителя комбинировать ресурсы таким образом что бы реализовывать их без остатка.



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Человеческий ресурс

Человеческий ресурс тоже должен быть реализован  
без остатка



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Человеческий ресурс

Что мешает руководителям?



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Человеческий ресурс

Проблема эксплуатации человеческого ресурса в сложности его устроенности.

В индивидуальности каждого сотрудника.

В неизвестности его талантов.



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Человеческий ресурс

**Классификация:**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Человеческий ресурс

**Классификация:  
Темперамент**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Человеческий ресурс

**Классификация:**  
**Экстраверсия – Интроверсия**  
**Темперамент**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Человеческий ресурс

**Классификация:**

**Экстраверсия – Интроверсия**

**Темперамент**

**Метаболизм информации**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Человеческий ресурс

**Классификация:**

**Экстраверсия – Интроверсия**

**Темперамент**

**Метаболизм информации**

**Командные роли**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Экстраверсия - Интроверсия

## **Интроверты**

Ориентированы на внутренний мир  
Думают, чтобы говорить  
Заряжаются энергией в одиночестве

Получают удовольствие от  
небольшого количества занятий  
Нуждаются в сосредоточении  
Фокусируются на мыслях и образах

Предпочитают общаться с глазу  
на глаз

Ценят одиночество

## **Экстраверты**

Ориентированы на внешний мир  
Говорят, чтобы думать  
Заряжаются энергией  
в коллективе

Получают удовольствие от  
множества занятий  
Нуждаются в разнообразии  
Фокусируются на людях  
и событиях

Предпочитают групповую  
дискуссию

Ценят общество



# Экстраверсия - Интроверсия

## Недостатки классификации для управления

Слабая корреляция с рабочими задачами

Возможно только профессиональная  
дифференциация

## Достоинства

Лаконичность

Простота типирования



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Темперамент



# Темперамент



# Экстраверсия – Интроверсия Темперамент

## Недостатки классификации для управления

Слабая корреляция с рабочими задачами

Возможно только профессиональная

**Достоинства**

Лаконичность

Простота типирования



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Информационный метаболизм

Майерс Бриггс  
Соционика  
DISC



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Информационный метаболизм

## ТИПОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ МАЙЕРС-БРИГГС: ЧЕТЫРЕ ШКАЛЫ ПРЕДПОЧТЕНИЙ

### Восстановление энергии

#### **Экстраверт (E)**

Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей)

#### **Интроверт (I)**

Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений)

### Сбор информации

#### **Сенсорный тип (S)**

Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное.

#### **Интуитивный тип (N)**

Предпочитает получать информацию посредством "шестого чувства" и обращает внимание на возможности

### Принятие решений

#### **Аналитический тип (T)**

Принимает решения "головой", основываясь на логике и объективных соображениях

#### **Нормативный тип (F)**

Принимает решения "сердцем", основываясь на личных убеждениях и субъективных ценностях

### Образ жизни

#### **Решающий тип (J)**

Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни

#### **Воспринимающий тип (P)**

Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни



# Информационный метаболизм

ТИП ЛИЧНОСТИ	МОДЕЛЬ МЫШЛЕНИЯ	БАЗОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ	ОСНОВНОЕ КАЧЕСТВО
D	Что?	Контроль	Доминирование
I	Кто?	Признание	Взаимодействие
S	Как?	Принятие	Поддержка
C	Зачем?	Качественные ответы	Правильность



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Информационный метаболизм

## Недостатки классификации для управления

Сложная типизация

Неоднозначность толкования критериев и маркеров

## Достоинства

При точном типировании, большая прикладная  
ценность



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

Подбор сотрудников для выполнения задач,  
определяется характеристиками задач.



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

Подбор сотрудников для выполнения задач,  
определяется характеристиками задач.



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

Характеристики задач



Характеристики сотрудников



Стиль руководства



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

**Характеристики задачи?**



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

## Задачи

- \* Многосоставные
- \* Неопределённые



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

## Задачи

- \* Многосоставные
- \* Неопределённые



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход



# Целеориентированный подход

**Какие характеристики сотрудников важны для обеспечения эффективности компании?**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Целеориентированный подход

**Трудовой вклад сотрудника в результат компании**

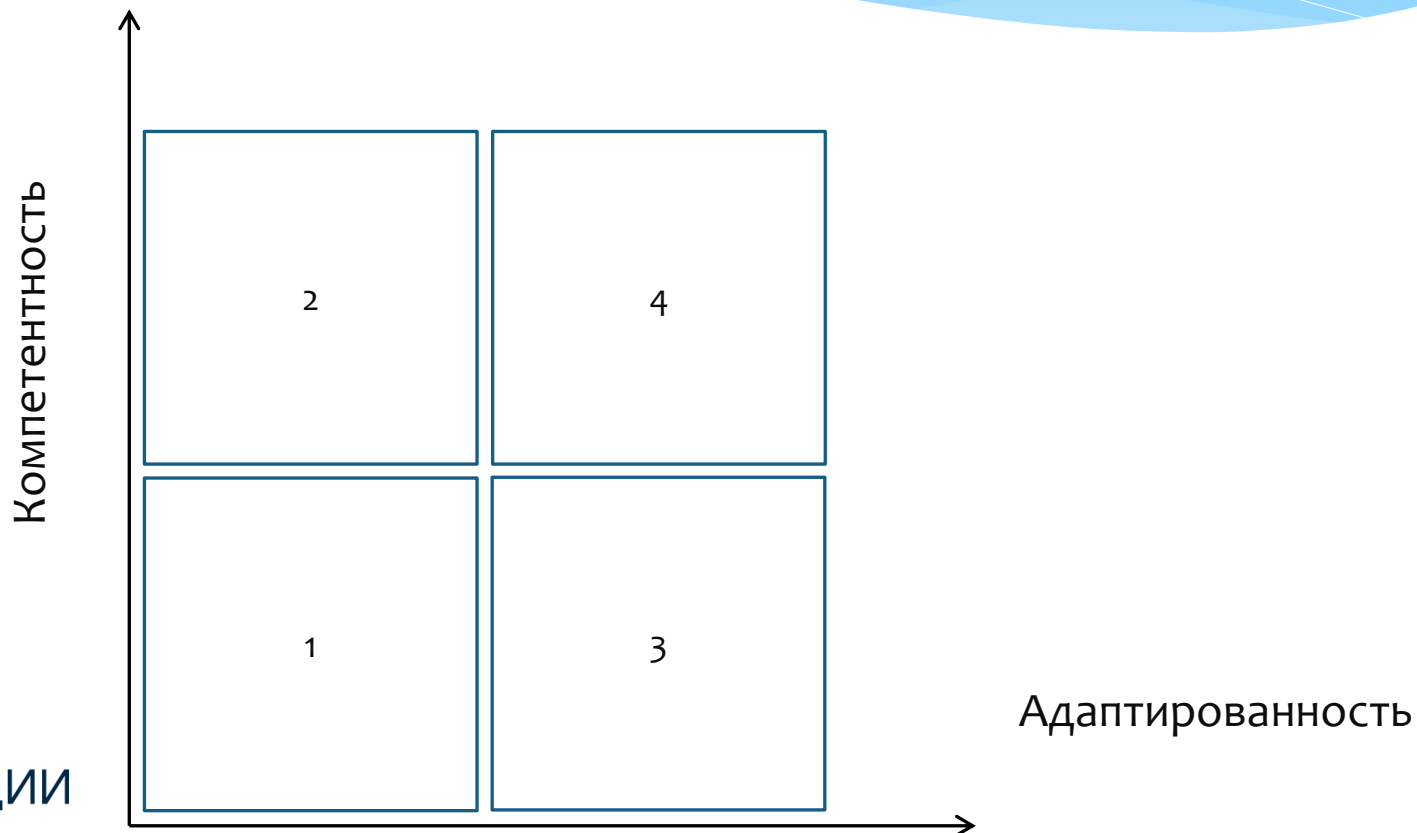
- \* Компетентность**
- \* Мотивированность**
- \* Адаптированность**



**КОМПЕТЕНЦИИ**

журнал

# Целеориентированный подход



# Целеориентированный подход

## Достоинства

- \* Чёткая связь с задачами
- \* Обеспечивает качественное выполнение этапа «организация» управленческого цикла
- \* Напрямую логически связан со всеми этапами управленческого цикла
- \* Логически увязан с инструментами планирования и контроля
  - \* Легко передаётся как метод и применяется
- \* Опирается на простые и понятные маркеры с однозначным толкованием



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

В цехе проведена 3-я ступень по охране труда. Выявлен ряд нарушений требований охраны труда. По итогам разработан план мероприятий. Действия распределены между руководителями цеха и **начальник цеха** своим распоряжением поручил мастеру выполнение одного из мероприятий: восстановить освещение в производственном помещении. Через два дня в журнале 1 ступени по ОТ появилось замечание, что освещение не восстановлено. На вопрос начальника цеха **мастер** ответил, что не понял, как выполнить данное распоряжение, т.к. там все залито водой и **электрик сказал**, что произошло короткое замыкание. Как действовать в такой ситуации никто не объяснил, поэтому работы до сих пор не начинались.



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

**14 апреля.** Четыре способа реализации самостоятельности и ответственности подчинённых

Ссылка [http://obzory.hr-media.ru/povyshenie\\_samostoyatelnosti](http://obzory.hr-media.ru/povyshenie_samostoyatelnosti)

**21 апреля.** Результативная практика мотивации даже самых ленивых подчинённых

\* [http://obzory.hr-media.ru/motivaciya\\_personala](http://obzory.hr-media.ru/motivaciya_personala)



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Целеориентированный подход

**04 апреля** Мотивация материальная и нематериальная, а по русски «Фазан птица ленивая, не пнёшь - не полетит!»

[http://obzory.hr-media.ru/webinary\\_effektivnost](http://obzory.hr-media.ru/webinary_effektivnost)



КОМПЕТЕНЦИИ

журнал

# Проект

