

ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ПРОГРАМНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

НАБОР ИЗМЕРЯЕМЫХ КРИТЕРИЕВ В ОДНОЙ КОМПЛЕКСНОЙ
ДИАГНОСТИКЕ



СОДЕРЖАНИЕ

WORKtest ВСТУПЛЕНИЕ	3
КОМПЛЕКСНЫЙ АУДИТ, БАРОМЕТР И ДРУГИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	3
СПИСОК ИЗМЕРЯЕМЫХ КРИТЕРИЕВ ПРОЕКТИВНОГО ТЕСТА	4
Моральная стабильность, этика, надежность, ответственность.....	4
Навыки межличностного общения	4
Психическая устойчивость, устойчивость к нагрузкам, темперамент	5
Коммерческие способности и навыки	6
Мотивация, удовлетворенность, стимулы и стремление к результату	7
Образ мышления, концентрация внимания, сообразительность	8
Безопасность – риски и контрпродуктивные факторы поведения	9
Предпосылки производительности – способности и навыки.....	10
ОБЗОР ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТЧЕТОВ	11

WORKtest ВСТУПЛЕНИЕ

- **WORKtest** — это первое онлайн-программное обеспечение для психодиагностики (PSG WORKtest®), которое с 1996 года разрабатывалось исключительно как комплексный инструмент для нужд психологии кадрового менеджмента для HR и акцентировалось на оценке производительности труда, вовлеченности, мотивации, удовлетворенности, развития и потенциала сотрудников, рабочий климат, рискованное поведение, ограничения (ограничение или снижение производительности), надежность сотрудников в компании. Основное внимание уделяется корпоративным ценностям, этике, удовлетворенности, принадлежности, совместимости и порядочности людей в компании.

КОМПЛЕКСНЫЙ АУДИТ, БАРОМЕТР И ДРУГИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Представляет собой набор различных критериев оценки для аудита, из которых пользователь может комбинировать модели компетенций (отчеты, результаты, сообщения) в соответствии со своими потребностями в рамках 30, 55 и 75 критериев, которые максимально подходят для работы и потребностей HR. Их можно редактировать в приложении.

- Все исходящие данные, полученные с помощью психодиагностики WORKtest, являются комплексными и включают оценку результатов, а также рекомендации и методы развития личности. Они состоят из двух частей: описательной (описание измеряемого критерия) и графической части (графическое отображение измеренного критерия в % значения).
- Критерий, отмеченный красным, означает фактор риска или ограничения эффективности - обычно контрпродуктивное поведение.
- Существует возможность создания новых индивидуальных критериев оценки под потребности клиента

КАДРОВЫЙ АУДИТ

1. Моральная стабильность, характер, этика, надежность, ответственность	17 критериев
2. Межличностные способности, компетенции и навыки	37 критериев
3. Психическая устойчивость, стресс, темперамент.	33 критерия
4. Деловые качества и навыки, способность к продажам	33 критерия
5. Мотивация, удовлетворенность, побуждение и стимул к результатам	36 критериев
6. Особенности мышления, концентрация внимания, обучаемость	25 критериев
7. Безопасность – Рисковые и контрпродуктивные факторы поведения	47 критериев
8. Предпосылки продуктивности - способности и навыки	33 критерия

БАРОМЕТР – менеджерская комплексность на одной странице 54 критерия

ПКК_ПРОЦЕССНАЯ КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ – коммерческие и торговые компетенции 19 критериев

СПИСОК ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

- Мотивация, преимущества, поощрения 17 критериев
- Методы обучения и развития 17 критериев
- Отношение к производительности и командный дух 16 критериев

- **Методика для отбора, набора и выбора сотрудников** – проективные методы выбора кандидатов, без использования психодиагностики на основе проективных вопросов, моделирования ситуаций и противостояния.
- **Benchmarking** – функция для сравнения результатов по отдельным личностям и командам в реальном времени, в том числе процесса развития
- **SWOT анализ** – управленческие отчеты
 - Пользователь создает согласно управленческим потребностям из доступных отчетов.

ОБЗОР ВЫБРАННЫХ ГРАФИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ

ФИРМЫ [здесь](#)

СПИСОК ИЗМЕРЯЕМЫХ КРИТЕРИЕВ ПРОЕКТИВНОГО ТЕСТА

МОРАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ, ЭТИКА, НАДЕЖНОСТЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
Оценка и измерение моральной стабильности, включая отношение к лояльности и конфиденциальной информации, моральной стабильности и зрелость личности в отношениях соблюдения правил и стандартов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ангажированность (вовлеченность, единство, целостность) 2. Рациональный авторитет (руководитель) 3. Врожденный авторитет (лидер) 4. Соблюдение корпоративных правил, законов, норм и стандартов 5. Соблюдение договоренностей и контрактов 6. Этика (вежливость, порядочность, тактичность) 7. Харизма (влияние и воздействие на окружающих) 8. Коллегиальность, внимательность, доброжелательность 9. Лояльность по отношению к компании (преданность) 10. Лояльность в работе с конфиденциальной информацией 11. Лояльность по отношению к руководству (признание авторитета) 12. Моральная стабильность и зрелость (стабильность убеждений) 13. Менеджерская ответственность 14. Ответственность за вверенные ценности (личная, финансовая, имущественная) 15. Перспектива для организации - краткосрочная (эффективность) 16. Перспектива для организации - долгосрочная (резерв кадров) 17. Уравновешенность, лояльность, надежность, верность (личное отношение и искренность)

НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ

Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
Оценка и измерение коммуникационных особенностей с упором на навык общения, сотрудничества, подхода к клиентам, управленческих способностей, навыков и	<ol style="list-style-type: none"> 1. Амбиции (честолюбие, стремление) 2. Ассертивность (напористость без агрессии и принуждения) 3. Общее впечатление, культурные проявления (представительность) 4. Дипломатические способности (диалог на высоком уровне) 5. Умение строить контакт (естественность речи) 6. Энергичность– энергоемкость (определяет динамику личности)

<p>компетенций в межличностной сфере.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. EQ – эмоциональный интеллект (уровень эмоциональности) 8. Эмпатия, интуиция (сопереживание) 9. Энтузиазм (вдохновение для дела) 10. Демонстративность (потребность в демонстрации) 11. Импровизация (ведение диалога без подготовки) 12. Индивидуальность (ориентация на себя) 13. Коммуникация – фактическая и конструктивная (с обратной связью) 14. Коммуникация – конструктивная аргументация (конструктивные возражения, дискуссия) 15. Коммуникация – профессиональная (презентация и переговоры) 16. Сотрудничество (работа с внештатными сотрудниками) 17. Коучинг (мотивации, ведущие к цели) 18. Управленческие способности и навыки (координация и руководство) 19. Готовность посоветовать и помочь клиентам (отношение к другим, бескорыстие) 20. Позитивное отношение к клиентам (позитивное отношение) 21. Наблюдательность, предусмотрительность (дальновидность) 22. Презентация компании (вовне и внутри) 23. Убедительность (авторитет) 24. Отчетность (передача информации) 25. Риторика (ораторские способности) 26. Ориентация на процессы (координация, оценка производительности и контроль) 27. Выбор приоритетов при постановке задач (первостепенные и второстепенные) 28. Способность эффективно мотивировать (содействовать достижениям команды) 29. Саморефлексия (способность принимать оценку и критику) 30. Способность получать новые знания (принимать мнение других) 31. Целеустремленность (способность достигнуть успеха) 32. Специалист (с ориентацией на опыт или продукт) 33. Тайм-менеджмент (управление ресурсами времени, задачами и полномочиями) 34. Командный дух (совместное участие в решении) 35. Ориентация на клиента (нужды клиента) 36. Любознательность (любопытство, тяга к знаниям) 37. Работа с возражениями и решение проблем (прагматичность)
---	--

ПСИХИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ К НАГРУЗКАМ, ТЕМПЕРАМЕНТ

Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
<p>Оценка и измерение необходимого уровня психической устойчивости, напряжения и способности к саморегуляции, что является важным условием для</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптивность и толерантность (терпимость к поведению других) 2. Амбиверсия (между интроверсией и экстраверсией) 3. Экстраверсия (открытость вовне) 4. Доминирование, непокорность 5. Энергия эмоциональная (психическая) 6. Энергия физическая (жизнеспособность) 7. Энергия ментальная (умственная)

<p>долгосрочного качественного выполнения работ. Акцент делается на эмоциональную и психическую стабильность, стойкость, зрелость и преодоление препятствий в рабочем процессе и личную удовлетворенность.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Флексибельность (гибкость и мобильность) 9. Фрустрация (чувство безысходности, разочарование) 10. Интроверсия (направленность вовнутрь) 11. Независимость (способность иметь собственное мнение) 12. Устойчивость к привычкам (способность изменять свои модели поведения) 13. Позитивное мышление (отношение к жизни) 14. Работа под стрессом (давлением и нагрузкой) 15. Работа в изменяющейся среде (преодоление препятствий) 16. Психическая и эмоциональная стабильность (баланс) 17. Психическая устойчивость 18. Психосоматические тенденции (симптомы) 19. Доверие себе (вера в себя) 20. Уверенность в себе (отсутствие сомнений) 21. Самоконтроль (совладание с собой) 22. Самопознание (реалистичный взгляд) 23. Способность работать с изменениями (готовность к переменам) 24. Социальная зрелость (социализация, интеграция) 25. Стресс – Дистресс (негативный стресс) 26. Стресс – Эустресс (позитивный стресс) 27. Темперамент флегматик (тихий, сдержанный) 28. Темперамент холерик (активный, динамичный, взрывной) 29. Темперамент меланхолик (эмоциональный, переживающий) 30. Темперамент сангвиник (энергичный, непосредственный) 31. Терпеливость (уживчивость, способность ждать) 32. Удовлетворенность (здоровье, личное благополучие) 33. Умение справляться с неблагоприятными ситуациями
--	--

КОММЕРЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ И НАВЫКИ	
Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
<p>Оценка и измерение коммерческих способностей и навыков с акцентом на типы продавцов и трейдеров, включая способность к продажам и торговую ответственность как ключевой критерий эффективности.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Активный телемаркетинг (предложение и продажа по телефону) 2. Актуализация контактов (сохранение данных в системе) 3. Анализ конкуренции (мониторинг рынка) 4. Аквизиция (поиск бизнес-связей) 5. Бизнес-нетворкинг (построение деловых контактов) 6. PR, ценовые стратегии (бизнес-маркетинг) 7. Хищность (проактивная позиция) 8. Идентификация с продуктом (отождествление) 9. Деловая хватка (бизнес-талант) 10. Бизнес-ответственность (ответственность за результаты) 11. Бизнес-стратегия и планирование (бизнес-планы) 12. Деловые способности – искусство заключения сделок 13. Бизнесмен – Охотник (нацеленность на успех) 14. Бизнесмен – Покупатель (ориентация на покупку и поставщика) 15. Бизнесмен – Предприниматель (построение бизнес-отношений) 16. Бизнесмен – Продавец (продажа, распределение, презентация) 17. Бизнесмен – Инженер (акцент на технические аспекты) 18. Торговля (знание клиента, ассортимента и конкуренции) 19. Ориентация на клиента (оценка потребностей) 20. Ориентация в B2B маркетинге (между компаниями) 21. Перекупка – Re-export (export/import)

	<ul style="list-style-type: none"> 22. Забота о покупателях и клиентах (опека и помощь) 23. Презентация результатов клиенту (эффективность общения) 24. Способность к продажам (умение продавать) 25. Прием запросов и заказов (административные процессы) 26. Прием претензий клиента (рассмотрение жалоб) 27. Решение бизнес-ситуаций (решение требований клиента) 28. Управление продажами (технология продаж) 29. Поиск новой информации (работа с базами данных) 30. Поиск подходящих проектов (анализ рисков) 31. Создание ad-hoc анализа (быстрые отчеты) 32. Ориентация на результат (ориентация на цель) 33. Обратная связь в бизнесе (состояние, процессы и ошибки)
--	---

МОТИВАЦИЯ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ, СТИМУЛЫ И СТРЕМЛЕНИЕ К РЕЗУЛЬТАТУ

Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
<p>Оценивает сферу отношения к работе и другим ценностям в жизни. Акцент делается на внутренние установки и мотивы личности. Мотивационный пример указывает на активные стимулы к достижению результата, так как мотивация сама по себе не является производительностью, а лишь стимулом к выполнению.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Активная деятельность (мотивирует процесс работы) 2. Построение бренда компании (мотивирует единство с компанией) 3. Построение собственной карьеры (мотивирует достижение собственных целей) 4. Расширение компании (мотивирует растущая компания) 5. Поиск смыслов и сути вещей (мотивирует осмысленность работы) 6. Желание обучаться (мотивирует тяга к знаниям) 7. Индивидуальная, самостоятельная работа (мотивирует личная ответственность) 8. Материальное вознаграждение (мотивируют материальные стимулы) 9. Мотивация результатом (достижение цели) 10. Сложность заданий (мотивирует разнообразие задач) 11. Независимость (мотивирует независимая работа с высокой оплатой) 12. Профессионализм, самостоятельность, творчество (мотивирует получение опыта, специализации и инновации) 13. Ответственность (мотивирует реализация задач самостоятельно) 14. Похвала и понимание (мотивирует нематериальное стимулирование) 15. Статус и власть (мотивирует карьеризм) 16. Прогресс, карьера, возможность управлять (мотивирует желание влиять на ситуацию) 17. Работа под давлением (мотивирует уровень стресса) 18. Работа под руководством (мотивирует наличие лидера) 19. Работа в команде (мотивирует сотрудничество) 20. Работа из дома (мотивирует внештатное сотрудничество) 21. Рабочая обстановка (мотивирует приятная среда) 22. Профессиональный рост и развитие (мотивирует желание развиваться) 23. Рутинная и монотонная работа (руководство четко определенными правилами)

	<ul style="list-style-type: none"> 24. Самомотивация (мотивация без внешнего давления) 25. Самопродвижение и самоутверждение (мотивирует желание добиться успеха) 26. Самореализация (мотивирует возможность реализовать себя) 27. Стабильность, уверенность, поддержка, безопасность (мотивируется правилами фирмы) 28. Социальный статус, признание (мотивирует уважение окружения) 29. Стремление получить высокое положение (мотивирует желание принимать решения) 30. Стремление получить влияние (мотивирует власть) 31. Уважение и сатисфакция (мотивирует социальное признание) 32. Индивидуальный образ жизни (руководство жизненной философией) 33. Высокая трудовая отдача, трудолюбие (работа – это хобби) 34. Трудовые льготы и выгоды (мотивируют корпоративные поощрения и привилегии) 35. Стремление к власти и возможности ею распоряжаться (мотивирует влияние на других) 36. Бренд фирмы (мотивирует работа в крупной компании известного бренда)
--	--

ОБРАЗ МЫШЛЕНИЯ, КОНЦЕНТРАЦИЯ ВНИМАНИЯ, СООБРАЗИТЕЛЬНОСТЬ

Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
<p>Измерение уровня концентрации внимания, оценка особенностей образа мышления личности (управленческого и неуправленческого), с акцентом на конечный результат эффективности и влияния. Основное внимание уделяется сообразительности, концептуальному мышлению, творчеству, новаторству, выбору приоритетов и т. д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Аналогичное мышление (на основе понимания деталей) 2. Аналитическое мышление (на основе анализа) 3. Дедуктивное мышление (на основе исследования) 4. Интуитивное мышление (основано на подсознании) 5. Концентрация внимания (сосредоточенность) 6. Концептуальное мышление (в контексте последствий) 7. Креативность, оригинальность, воображение (идейность) 8. Латеральное мышление (широкий спектр решений) 9. Логическое мышление (рассуждения и выводы) 10. МОП – мышление, ориентированное на проблемы (контрпродуктивное) 11. МОР – мышление, ориентированное на результат (управленческое мышление) 12. Мышление, направленное на эффект, действие, достижение, производительность (конструктивное) 13. Мышление причинно-следственными связями (широкий спектр мышления и прогноз) 14. Мышление в критических ситуациях 15. Позитивное мышление (сосредоточение на успешном решении) 16. Практическое мышление (здравый смысл) 17. Гибкое и продуктивное мышление (поиск альтернативных решений) 18. Быстрая ориентация в проблеме (интеллектуальная гибкость) 19. Выбор приоритетов (решение по существу)

	<p>20. Здравый смысл – эффективная способность разума, практический IQ</p> <p>21. Способность к инновациям (усовершенствование и креативность)</p> <p>22. Стратегическое мышление (сосредоточиться на цели)</p> <p>23. Структурированное мышление (концептуальное, процедурное мышление)</p> <p>24. Теоретическое мышление (мышление для исследований и разработок)</p> <p>25. Обучаемость (сообразительность)</p>
--	--

БЕЗОПАСНОСТЬ – РИСКИ И КОНТРПРОДУКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ

Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
<p>Оценка и измерение поведенческих факторов риска и ограничений, устойчивости к коррупции, надежности и стабильности личности. Особое внимание уделяется комплексности рискованного поведения во времени, в том числе синдром усталости и выгорания, в качестве ключевого критерия, снижающего работоспособность. Фактор риска производительности означает уровень угрозы выше фактора ограничений. Оба фактора снижают производительность или ограничивают ее качество.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. СДВГ / СДВ у взрослых – ограничение 2. Преуменьшение и скрывание недостатков (беспечность) – ограничение 3. Боссинг (форма издевательства) – фактор риска 4. Предрасположенность к мелкому воровству (склонность к мелким хищениям) – фактор риска 5. Сидение на двух стульях (Dual sitting - маневрирование) – фактор риска 6. Харассмент (степень домогательства) – ограничение 7. Колебание (склонность к смене места работы) – ограничение 8. Враждебность (склонность обидеть, недоброжелательность) – ограничение 9. Хроническое любопытство (слезка на рабочем месте) – ограничение 10. Ошибочность, не точность работы (ошибочные рабочие операции) – ограничение 11. Ошибочность в коммуникации (ошибки в информировании) – ограничение 12. Невоздержанность (раскрытие информации) – ограничение 13. Конфликтность (вербальная или не вербальная агрессия) – ограничение 14. Клиентелизм (кумовство) – фактор риска 15. Манипулирование, напористое поведение (осознанная форма принуждения) – ограничение 16. Корыстолюбие (манипуляторное принуждение) – ограничение/фактор риска 17. Моббинг (форма издевательства на работе) – фактор риска 18. Моббинг босса (травля начальника, работодателя) – ограничение/фактор риска 19. Капризность (обидчивость, ранимость, раздражительность) – ограничение 20. Рассеянность (невнимательность) – ограничение 21. Не доведение дел до конца (ограничение производительности) – ограничение 22. Негативизм (отрицательное отношение) – ограничение 23. Нежелание принимать чужое мнение (нетерпимость) – ограничение

	<p>24. Непредсказуемость (непредвиденность поведения, способность подвести) – ограничение/фактор риска</p> <p>25. Непризнание авторитетов (нетерпимость) – ограничение</p> <p>26. Подверженность влиянию, лабильность (неуравновешенность, неустойчивость) – ограничение</p> <p>27. Пассивность (работа без приложения усилий) – ограничение</p> <p>28. Отпускание дел на самотек (расхлябанность) – ограничение</p> <p>29. Прокрастинация (откладывание дел) – ограничение/фактор риска</p> <p>30. Тревожные состояния (неуверенность, недоверие, страх, скептицизм) – ограничение</p> <p>31. Склонность к употреблению психоактивных и психотропных веществ (зависимости) – фактор риска</p> <p>32. Сарказм (язвительность) – ограничение</p> <p>33. Спекулятивность (предумышленное действие) – фактор риска</p> <p>34. Синдром менеджержского стресса (ментального) – ограничение/фактор риска</p> <p>35. Синдром эмоционального выгорания (Burn-Out) – ограничение/фактор риска</p> <p>36. Усталость (синдром усталости, синдром выгорания) – ограничение/фактор риска</p> <p>37. Синдром стагнации (апатии, скуки) – ограничение/фактор риска</p> <p>38. Шпионаж (недобросовестное получение информации) – фактор риска</p> <p>39. Взятничество, коррупция (дача взятки) – фактор риска</p> <p>40. Взятничество, коррупция (получение, вымогательство взятки) – фактор риска</p> <p>41. Уход от ответственности (безответственность) – ограничение</p> <p>42. Уклонение от обязанностей (пренебрежение) – ограничение</p> <p>43. Забывчивость (плохая память) – ограничение</p> <p>44. Искажение результатов (обман) – ограничение/фактор риска</p> <p>45. Хищение - финансовое (несанкционированное присвоение финансов) – фактор риска</p> <p>46. Хищение – информационное (несанкционированное присвоение информации) – фактор риска</p> <p>47. Хищение – ноу-хау (несанкционированное присвоение новаций) – фактор риска</p>
--	--

ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ – СПОСОБНОСТИ И НАВЫКИ	
Описание базовой области	Критерии измерения и оценки
<p>Оценка и измерение производительности человека в самом широком смысле с акцентом на активность и пассивность личности, а также управленческие способности, целенаправленность, сообразительность, задачи самореализации, надежность,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ассистент руководителя (правая рука менеджера) 2. Административные навыки (административная деятельность) 3. Сообразительность (способность реализовывать идеи на практике) 4. Активный сотрудник (т.н. работяга) 5. Соблюдение сроков (умение справиться с решением задачи вовремя) 6. Доведение дел до конца (драйв) 7. Мастерство делегирования (распределение задач и полномочий) 8. Умение организовывать (мастерство организации)

<p>независимость, надежность, антикризисное управление и т. д.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 9. Мастерство управления (координационные и управленческие навыки) 10. Умение вести за собой (лидерство) 11. Энергичность (оперативность, гибкость, динамика) 12. Инициатива (целеустремленность, активность, решимость) 13. Котролинг (конструктивный контроль) 14. Антикризисное управление (устранение последствий) 15. Ориентация на цели (результаты) 16. Ориентация на изменения (проведение изменений) 17. Профессионализм (личность = профессионал) 18. Промышленная безопасность (безопасность, охрана и гигиена труда) 19. Точность, последовательность (детализация) 20. Решительность в стрессовых ситуациях (способность идти на риск) 21. Самостоятельность (работа без внешнего контроля) 22. Способность находить простые решения (индивидуальная гибкость) 23. Сосредоточение на работе (концентрация на производительность труда) 24. Надежность (совокупность разносторонних качеств) 25. Добросовестность (совокупность моральных качеств) 26. Системность (упорядоченность, основательность) 27. Техническое мастерство (предпосылки для технических решений) 28. Прагматизм (объективная и ясная постановка задачи) 29. Внешняя координация (управление внешним сотрудничеством) 30. Рутинная работа (монотонная, обязательная деятельность) 31. Высокая работоспособность - отдача (рабочий энтузиазм) 32. Настойчивость, выносливость (стойкость) 33. Обратная связь (анализ ошибок и деятельности)
--	--

ОБЗОР ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТЧЕТОВ

МОТИВАЦИЯ, ПОощРЕНИЯ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

17 критериев

- **Мотивация, поощрения, вознаграждение**
 - **Корпоративные преимущества**
 - Финансовые поощрения и пособия
 - Материальные стимулы
 - Забота о сотруднике
 - Оплата культурных мероприятий и отдыха
 - Образовательные и развивающие бенефиты
 - **Мотивация достижения результата**
 - Активность, деятельность, отдача
 - Желание образовываться
 - Материальное стимулирование и награды
 - Независимость - желание иметь заработок выше среднего
 - Профессионализм, самостоятельность, квалификация

- Работа на дому, удаленная совместная работа
 - Рабочее окружение (личный комфорт, слаженность, баланс)
 - Профессиональный рост через развитие личности
 - Профессиональный рост через карьеру, возможность управлять и влиять
 - Самомотивация (без внешних стимулов и поощрений)
 - Самореализация (применение личностных качеств)
 - Стабильность, системность, уверенность, поддержка, безопасность
- Система оплаты труда
 - Фиксированная оплата
 - Гибкая система оплаты
 - Freelancer

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

17 критериев

- Методы развития
 - Ментальная стимуляция мозга
 - Brainstorming (мозговой штурм)
 - Тимбилдинг (командообразование)
 - Развитие навыков ассертивности
 - E – learning и дистанционное обучение
 - Индивидуальное обучение (лицом к лицу)
 - Коучинг
 - Моделирование ситуаций, деловые игры
 - НЛП (нейролингвистическое программирование)
 - Ассистирование, ротация, работа в тени
 - Развитие навыков сообразительности
 - Симуляторы
 - Вершковы и интерактивные мастерские

Предрасположенность к развитию

- Сообразительность в практике - использование знаний на практике
- Сообразительность в развитии - способность учиться
- Желание обучаться
- Желание профессионально расти

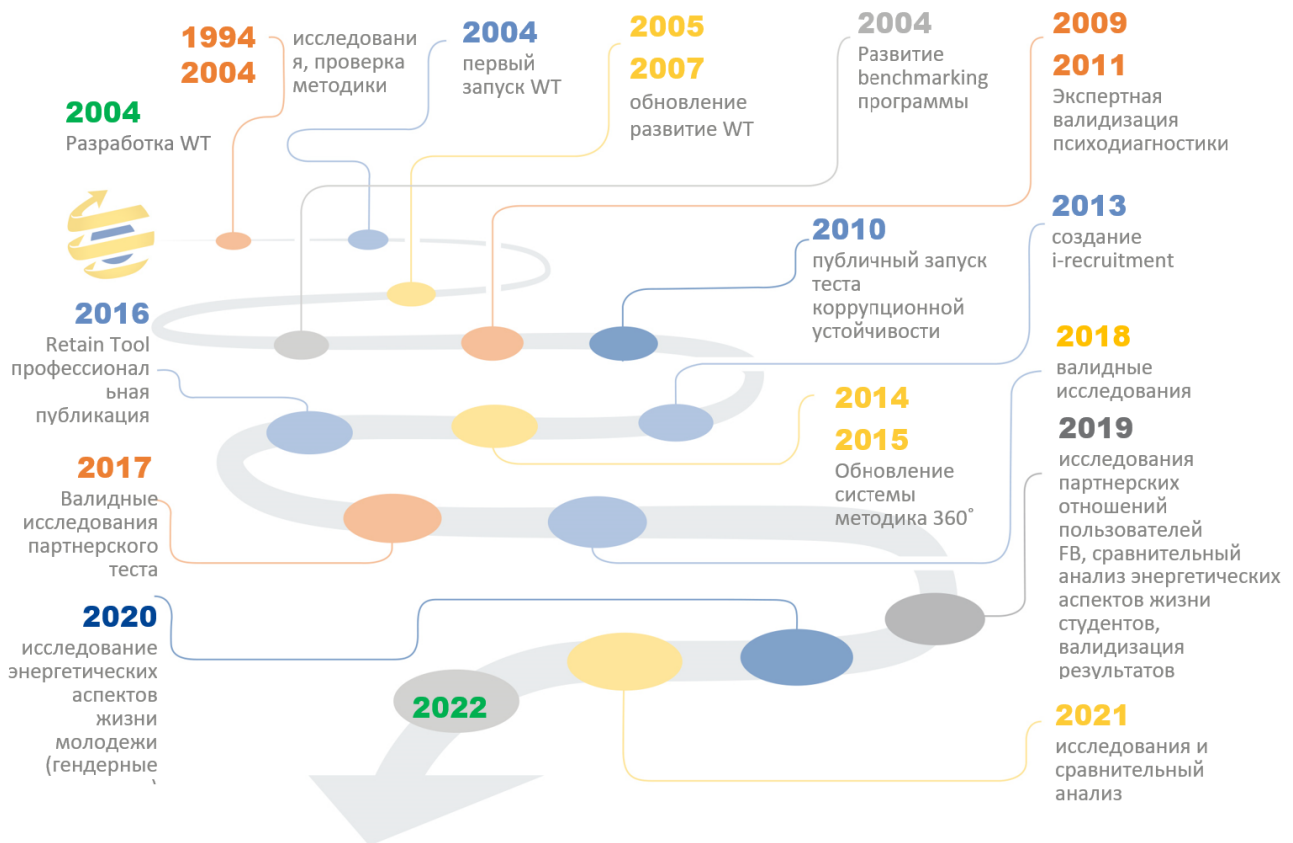
ОТНОШЕНИЕ К ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И КОМАНДНЫЕ РОЛИ

16 КРИТЕРИЕВ

- **Ангажированность и командные роли** – отношение человека к производительности (исполнительные, способные, строители, лидеры, душа компании)
 - **Ангажированность**
 - Душа компании
 - Лидер = эффективный менеджер, руководитель
 - Активная личность = инициативный сотрудник
 - Строитель = board менеджер
 - Продуктивная личность = специалист
 - Эффективный лидер = исполнительный менеджер
 - **Командные роли**
 - Новатор – творец

- Реализатор – практик
- Координатор – менеджер
- Искатель – поиск ресурсов
- Специалист – эксперт
- Комплектатор – доводящий дело до конца
- Терапевт – успокаивающий, уравнивающий
- Командный игрок - гармонизирующий
- Стратег – лидер

- **Администрирование**
 - Административные способности
 - Выполнение заданий
 - Систематичность
- **Аквизиция и привлечение новых клиентов**
 - Активный поиск заказчиков
 - Слушание - понимание потребностей заказчика
 - Взаимодействие с заказчиками
 - Презентация заказчиком
 - Тайм-менеджмент и организация труда
 - Переговоры с заказчиком
- **Забота о клиентах**
 - Слушание – ориентация на потребности клиента
 - Ориентация на клиента – построение отношений
 - Забота о существующих клиентах
 - Переговоры и коммуникация в рамках заботы о клиенте
- **Обработка заказов, координация и управление**
 - Координация и управление заказами
 - Сообразительность (применение информации и навыков на практике)
 - Лояльность (этика в коммерческой практике)
 - Извлечение выгоды при выполнении заказа
 - Ответственность за коммерческие случаи
 - Управление конфликтными и неблагоприятными ситуациями.



Магистр Эва Урбанова, прикладная психология, автор WORKtestu®, учредитель,
в Праге, 2021-22