

УДК 005.95(076.5)
ББК 65.291.6-21я73
A18

- Авдеев В.В.**
A18 Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум. — Эл. изд. — 1 файл pdf: 256 с. — М.: Финансы и статистика, 2021. — Текст: электронный.

ISBN 978-5-00184-020-6

Практикум является методическим средством для формирования навыка оптимизации результативности персонала. В нем содержатся материалы, дополняющие положения одноименного Пособия, и 16 заданий, выполнение которых способствует формированию навыка применения компетенции «Капитализация потенциала человеческих ресурсов» в управленческой практике с использованием Реинжиниринговой информационной технологии.

Для преподавателей, аспирантов и студентов бакалавриата и магистратуры при изучении курсов «Менеджмент, управление предприятием», «Социология управления» и «Психология управления». Рекомендуются руководителям и высшим менеджерам предприятий различных сфер деятельности, а также консультантам по управлению в целях повышения капитализации потенциала человеческих ресурсов.

УДК 005.95(076.5)
ББК 65.291.6-21я73

ISBN 978-5-00184-020-6

© Авдеев В.В., 2008, 2021
 © ООО «Издательство «Финансы и статистика», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	9
Концепция технологии инструментального обеспечения роста «кадрового» потенциала Компании	15
ЗАДАНИЕ 1. Измерение характерологического профиля и работа с результатами тестирования	23
Тест для измерения характерологического профиля	23
ЗАДАНИЕ 2. Измерение ценностных ориентаций руководителя и работа с результатами тестирования	29
Ценностные ориентации руководителя	29
ЗАДАНИЕ 3. Измерение ценностных регуляторов организа- ционного поведения и работа с результатами тестирования	34
Ценностные регуляторы организационного поведения	34
ЗАДАНИЕ 4. Измерение мотивации ведущих жизненных ценностей и работа с результатами тестирования	37
Мотивации ведущих жизненных ценностей	37
ЗАДАНИЕ 5. Измерение индивидуальных свойств поведенческого акта и работа с результатами тестирования	40
Свойства поведенческого акта	40
ЗАДАНИЕ 6. Измерение подтипа темперамента и работа с результатами тестирования	46
Особенности подтипа темперамента	46
ЗАДАНИЕ 7. Измерение эгограммы функциональных состояний и работа с результатами тестирования	49
Особенности эгограммы функциональных состояний (эго-состояний)	49
ЗАДАНИЕ 8. Измерение общих умственных способностей и работа с результатами тестирования	53
Особенности общих умственных способностей	53

ЗАДАНИЕ 9. Измерение психических состояний и работа с результатами тестирования	56
Особенности психических состояний	56

ЗАДАНИЕ 10. Измерение личностных свойств и работа с результатами тестирования	59
Особенности личностных свойств	59

ЗАДАНИЕ 11. Подготовка итоговых результатов ресурсного тестирования	62
Итоговые результаты ресурсного тестирования	62
1. Особенности оптимизации использования ресурсов характера в менеджменте	63
1.1. Участники, образующие группу «Управленцы»	63
1.2. Участники, образующие группу «Универсалы»	63
2. Особенности оптимизации использования ресурсов психологической установки в менеджменте	64
2.1. Участники, образующие группу «Управленцы»	64
2.2. Участники, образующие группу «Универсалы»	65
3. Особенности оптимизации использования ресурсов характера и психологической установки в менеджменте	68
3.1. Участники, образующие группу «Управленцы»	68
3.2. Участники, образующие группу «Универсалы»	69
3.3. Участники, образующие группу «Управленцы/универсалы»	70
3.4. Участники, образующие группу «Универсалы/управленцы»	71
4. Специфика наполнения ресурсами характера и психологической установки семи групп менеджмента, ориентированных на адресную командную работу	72
4.1. Лица с преобладанием в характере «творческого» признака	72
4.2. Лица с преобладанием в характере «оптимистичного» признака	73
4.3. Лица с преобладанием в характере «целенаправленного» признака	73
4.4. Лица с преобладанием в характере «формально направленного» признака	74
4.5. Лица с преобладанием в характере «сопереживающего» признака	74

4.6. Лица с преобладанием в характере «опасливого» признака	75
4.7. Лица с преобладанием в характере «экспрессивно-экспансивного» признака	75
5. Иные результаты ресурсного тестирования участников	76
5.1. Особенности ценностных регуляторов организационного поведения	76
5.2. Особенности мотивации ведущих жизненных целей-ценностей ..	77
5.3. Особенности поведения в психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной сферах деятельности	77
5.4. Особенности подтипа темперамента	77
5.5. Особенности эгограммы функциональных состояний (эго-состояний)	78
5.6. Особенности общих умственных способностей	84
5.7. Особенности психических состояний	84
5.8. Особенности личностных свойств	84
ЗАДАНИЕ 12. Работа с кругом общения	85
ЗАДАНИЕ 13. Работа с особенностями восприятия информации ...	90
ЗАДАНИЕ 14. Работа с фрагментом сценария вовлечения в решение проблемы	92
ЗАДАНИЕ 15. Работа с показателями результативности, адекватными приоритетам, и оценками результативности в контексте отношения к работе	97
ЗАДАНИЕ 16. Работа по формированию навыка пользования Программным приложением	99
Реинжиниринг результативности персонала и командной работы	99
Этапы реинжиниринга	100
1. Создание функционального дерева «рабочих мест»	100
2. Формирование приоритетных условий и показателей результативности	104
3. Создание «базы данных» психологических ресурсов	109
4. Обеспечение рабочих мест востребуемыми психологическими ресурсами	115
5. Адаптация управленческой команды и персонала к «рабочим местам» и функционально-ролевому взаимодействию	118
6. Мониторинг капитализации потенциала человеческих ресурсов	119

ПРИЛОЖЕНИЯ	128
Приложение 1. Проект структур «баз данных» психологических ресурсов персонала	128
Структура «базы данных» психологических ресурсов персонала государственной корпорации	128
Структура «базы данных» психологических ресурсов персонала Компании	130
Приложение 2. Психологические особенности характера	133
Корневые признаки, адекватные характеру	133
1. Характеристика «творческого» признака	133
2. Характеристика «оптимистичного» признака	137
3. Характеристика «целенаправленного» признака	138
4. Характеристика «формально направленного» признака	140
5. Характеристика «сопереживающего» признака	143
6. Характеристика «опасливого» признака	146
7. Характеристика «экспрессивно-экспансивного» признака ..	148
Диагностика психологического профиля характера	150
Психологический портрет	152
Краткий комментарий доминирующих признаков, возглавляющих характерологический профиль	166
Приложение 3. Модель внедрения Рейнжиниринговой информационной технологии реализации целей Компании	169
1. Подготовка пользователей РИТ РЦК в большой Компании ..	169
2. Подготовка пользователей РИТ РЦК в средней Компании ..	171
3. Подготовка пользователей РИТ РЦК в малой Компании ...	172
4. Подготовка пользователей РИТ РЦК в мини-пилотном формате	173
Приложение 4. Иллюстрация особенностей взаимодействия, обусловленного типическими отношениями	175
Полные наименования типических межличностных отношений	175
Особенности взаимодействия «ОБИДЧИВОГО (1)» или «НЕСПОКОЙНОГО (2)» ХОЛЕРИКА – субъекта 1-й пары ...	176
Особенности взаимодействия «АГРЕССИВНОГО (3)» или «ВОЗБУДИМОГО (4)» ХОЛЕРИКА – субъекта 2-й пары	178
Особенности взаимодействия «ПОДДАЮЩЕГОСЯ НАСТРОЕНИЮ (5)» или «ИМПУЛЬСИВНОГО (6)» ХОЛЕРИКА – субъекта 3-й пары	180

Особенности взаимодействия «ОПТИМИСТИЧЕСКОГО (7)» или «АКТИВНОГО (8)» ХОЛЕРИКА – субъекта 4-й пары	182
Особенности взаимодействия «ОБЩИТЕЛЬНОГО (9)» или «ОТКРЫТОГО (10)» САНГВИНИКА – субъекта 5-й пары	184
Особенности взаимодействия «РАЗГОВОРЧИВОГО (11)» или «ДОСТУПНОГО (12)» САНГВИНИКА – субъекта 6-й пары	186
Особенности взаимодействия «ЖИВОГО (13)» или «БЕЗЗАБОТНОГО (14)» САНГВИНИКА – субъекта 7-й пары	188
Особенности взаимодействия «ЛЮБЯЩЕГО УДОБСТВА (15)» или «ИНИЦИАТИВНОГО (16)» САНГВИНИКА – субъекта 8-й пары	190
Особенности взаимодействия «СПОКОЙНОГО (17)» или «РАЗМЕРЕННОГО (18)» ФЛЕГМАТИКА – субъекта 9-й пары	192
Особенности взаимодействия «НАДЕЖНОГО (19)» или «ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО (20)» ФЛЕГМАТИКА – субъекта 10-й пары	194
Особенности взаимодействия «МИРОЛЮБИВОГО (21)» или «ВДУМЧИВОГО (22)» ФЛЕГМАТИКА – субъекта 11-й пары	196
Особенности взаимодействия «СТАРАТЕЛЬНОГО (23)» или «ПАССИВНОГО (24)» ФЛЕГМАТИКА – субъекта 12-й пары	198
Особенности взаимодействия «НЕОБЩИТЕЛЬНОГО (25)» или «СДЕРЖАННОГО (26)» МЕЛАНХОЛИКА – субъекта 13-й пары	200
Особенности взаимодействия «ТРЕЗВОГО (27)» или «ПЕССИМИСТИЧЕСКОГО (28)» МЕЛАНХОЛИКА – субъекта 14-й пары	202
Особенности взаимодействия «РИГИДНОГО (29)» или «НЕПОДАТЛИВОГО (30)» МЕЛАНХОЛИКА – субъекта 15-й пары	204
Особенности взаимодействия «ТРЕВОЖНОГО (31)» или «РАЗДРАЖЕННОГО (32)» МЕЛАНХОЛИКА – субъекта 16-й пары	206

Приложение 5. Рабочий бланк к комментарию индивидуальных результатов диагностики в контексте оптимизации командной работы (для группы из 12 человек)	208
--	------------

А) Выявление направлений оптимального применения индивидуальных ресурсов;

Б) Нахождение в команде адекватного места для эффективного использования индивидуальных ресурсов

Приложение 6. Сценарий освоения программы «Обеспечение роста «профессионально-личностного» и «кадрового» потенциалов и их эффективного использования для реализации целей Компании: Реинжиниринговая информационная технология»	234
--	------------