

При любой форме работы с коллективом на основе соционического подхода в обязательном порядке необходимо знать типы участников. Поэтому предтренинговая подготовка в том числе включает в себя диагностику участников тренинга.

Исключение составляет специализированный тренинг (соционический ассесмент), который как раз и проводится с целью определения типов сотрудников.

1 ЭТАП: Проведение диагностики участников тренинга

Диагностика коллектива включает в себя определение психотипов сотрудников, записанных на тренинг.

При идентификации психотипа тесты ненадежны и дают большую погрешность, поэтому определение психотипа может осуществляться двумя способами:

1. индивидуально с каждым сотрудником в рамках полуструктурированного интервью по методу интегрального типирования (проводится двумя экспертами);
2. в рамках специализированного тренинга по определению типов (соционического ассесмента).

В среднем определение соционического типа одного человека в рамках полуструктурированного интервью занимает около 30 минут. Таким образом, за день проводится диагностика не более 10-12 человек.

Соционический ассесмент предполагает участие 10-12 человек и занимает 6-8 часов (с перерывом на обед).

После того, как типы будущих участников тренинга определены, им может быть предложен один из ниже перечисленных тренингов. Компания-заказчик выбирает ту форму тренинга, которая соответствует ее целям.

2 ЭТАП: Проведение тренингов (5 вариантов)

1. ТРЕНИНГ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

"СОЦИОНИКА - ВАШ РЕСУРС В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ"

Цель: обучение руководителей и топ-менеджеров компании основам соционики; выработка навыков по использованию нового ресурса в работе с подчиненными (индивидуальный подход, командообразование, мотивирование сотрудников и проч.)

Два тренинга по три дня (6-8 часов в день) с перерывом в несколько дней.

Тренинги проводятся в группах не более чем по 10-15 человек.

2. ТРЕНИНГ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

"ТИПОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА"

Цель: обучение руководителей и топ-менеджеров компании основам соционики; выработка индивидуального стиля лидерства, а также умения понимать стиль других руководителей и избегать ненужных конфликтов.

Два тренинга по три дня (6-8 часов в день) с перерывом в несколько дней.

Тренинги проводятся в группах не более чем по 10-15 человек.

3. ТРЕНИНГ ДЛЯ HR-МЕНЕДЖЕРОВ

"КАК ВЫБРАТЬ "ПРАВИЛЬНОГО" СОТРУДНИКА НА ОТКРЫТУЮ ВАКАНСИЮ"

Цель: обучение HR-менеджеров компании основам соционики, первичным навыкам определения типов людей при приеме на работу, использованию профессионального потенциала подчиненных в соответствии с их психотипами и т.д.

Два тренинга по три дня (6-8 часов в день) с перерывом в несколько дней.

Тренинги проводятся в группах не более чем по 10-15 человек.

4. ТРЕНИНГ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

"ПОЧЕМУ ОН ТАКОЙ?!" - ПОЗНАКОМЬТЕСЬ СО СВОИМИ КОЛЛЕГАМИ"

Цель: обучение сотрудников компании основам соционики, повышение эффективности взаимодействия между сотрудниками; выработка навыков поведения в конфликте; сплочивание команды и проч.

Два тренинга по три дня (6-8 часов в день) с перерывом в несколько дней.

Тренинги проводятся в группах не более чем по 10-15 человек.

5. ТРЕНИНГ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

"МОЙ ЛЮБИМЫЙ НАЧАЛЬНИК..."

Цель: обучение сотрудников компании основам соционики; использование ресурса интERTипных отношений для улучшения коммуникаций с начальством, сплочения команды, улучшения климата в коллективе и проч. Снижение уровня конфликтности в коллективе.

Два тренинга по три дня (6-8 часов в день) с перерывом в несколько дней.

Тренинги проводятся в группах не более чем по 10-15 человек.