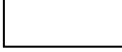





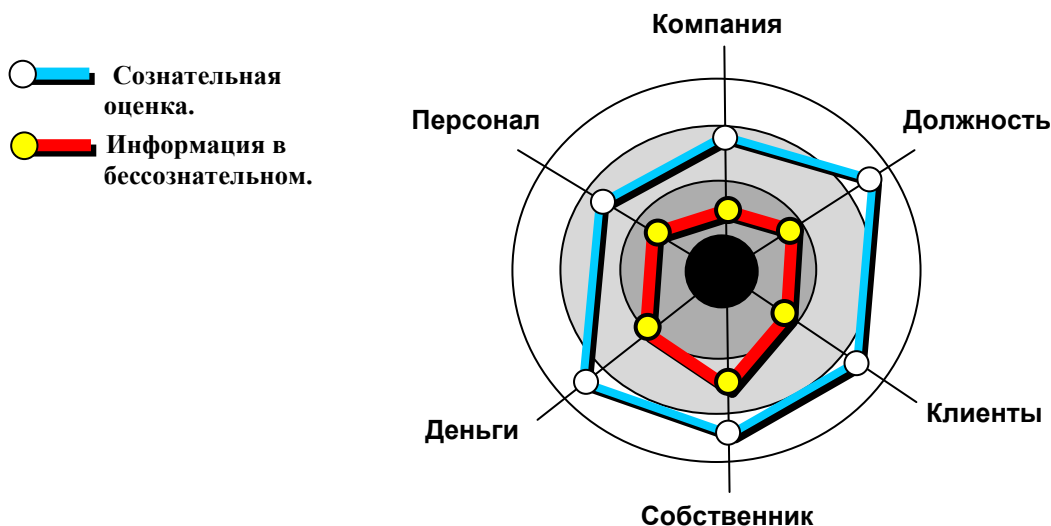
ДИАГНОСТИКА РЕСУРСНЫХ СОСТОЯНИЙ И СТРЕС-ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА УЛУЧШЕНИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

ФИО: Иванов Иван Иванович
Должность: руководитель отдела



-  – нет бессознательных механизмов, блокирующих личную успешность и работоспособность
-  – есть бессознательные механизмы, блокирующие работоспособность
-  – средний уровень бессознательных механизмов, блокирующих личную успешность и работоспособность
-  – много бессознательных механизмов, блокирующих работоспособность

1. РЕСУРС В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЯХ



НАБЛЮДЕНИЯ:

1. Статус в организации: «Серый кардинал», играющий роль «Доброго защитника, оказавшегося в этой организации случайно и не по своей воле».

Причина – либо профессиональная деформация, либо наличие скрытых намерений, либо отсутствие стратегий.

Возможные последствия – головные боли или провалы памяти; излишний сверхконтроль; нехватка времени на себя, семью и детей; отсутствие близких друзей.

Способы использования – давать при личных встречах нужную информацию о задачах, которые необходимо достичь компании; просить советы в способах управления компанией и прислушиваться к ним (не забывая возможные мотивационные причины данного сотрудника).

2. В управлении использует стратегии мягкого навязывания и обесценивания, переходящие в жесткое подавление, если объект «не понял политику партии». Окружающих людей удерживает в эмоции страха, безнадежности и задабривания (что помогает получать необходимую информацию и быть скрытым лидером).

Причина – либо профессиональная деформация, либо наличие скрытых намерений, либо отсутствие стратегий.

Возможные последствия – заболевание почек, пониженная потенция; эмоциональное состояние – «скрытая враждебность»; излишняя подозрительность.

Способы использования – давать ему власть и управление при необходимости удерживать людей в состоянии подчинения.

3. Слабая управляемость со стороны других (в основном тех, кто менее осознающий), но при полной иллюзорности подчинения.

Причина – накоплено много отрицательных эмоциональных переживаний из-за плохого управления им в прошлом.

Возможные последствия – заболевания желудочно-кишечного тракта и опорно-двигательного аппарата; пропажа интереса к процессам в организации и в жизни.

Способы использования – постараться самому стать более осознающим и способным в области управления, чтобы добиться у данного сотрудника авторитета, и как следствие – подчинения и управляемости.

4. Противодействие появлению богатых клиентов.

Причина – наличие в бессознательной области психики конр-установок против богатых людей.

Возможные последствия – подавляемая зависть; навязчивое стремление быть лучшим; неосознанное самоограничение в возможности быть еще богаче.

Способы использования – мотивация через его личную материальную выгоду.

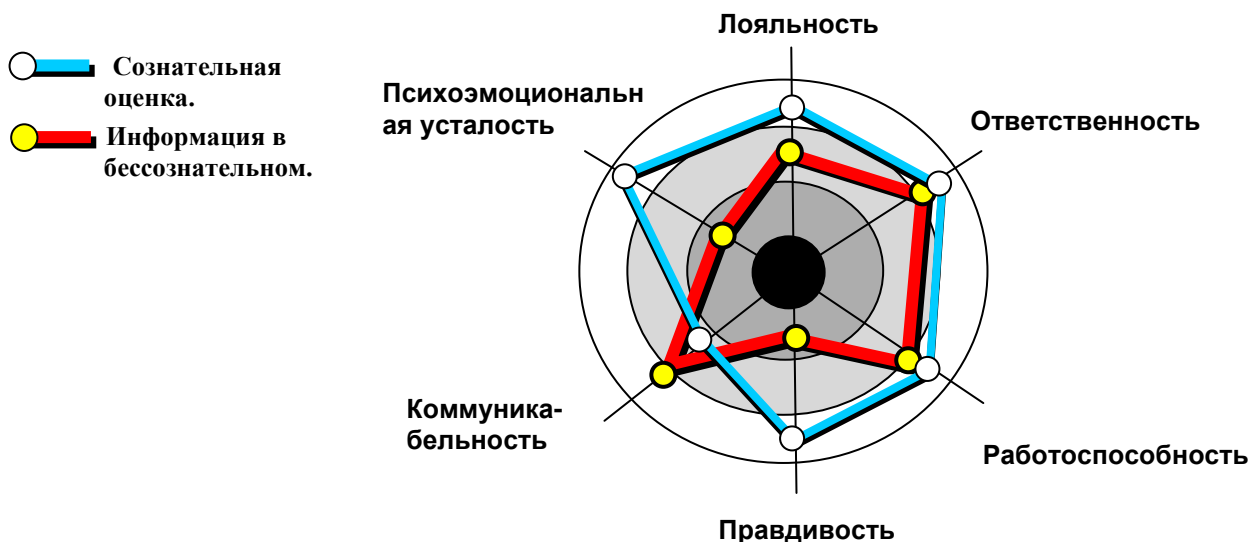
5. Бессознательное отрицание тех, кто из Москвы.

Причина – прошлый негативный опыт общения с людьми из Москвы.

Возможные последствия – неосознанное противодействие разумным предложениям в любой области, поступающим от московских специалистов.

Способы использования – при необходимости зарубить идею идущую от москвичей.

2. РЕСУРС В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ



НАБЛЮДЕНИЯ:

1. Склонен к подавлению эмоций и утаиванию своих точек зрения.

Причина – либо профессиональная деформация, либо наличие скрытых намерений, либо отсутствие стратегий.

Возможные последствия – заболевания почек; пониженный эмоциональный фон; психологическая усталость, временами переходящая в агрессивные вспышки или апатию; поиск «отдушин».

Способы использования – давать поручения, в которых необходима точность и отсутствие потребности в эмоциональных переживаниях.

2. Использует в управлении менее осознающими людьми манипуляцию сознанием; играет роль «третьего участника», снабжая противоречивой информацией людей, которых необходимо «столкнуть лбами»; устраняет нежелательные в будущем события путем внедрения в сознание людей искаженных фактов, выдавая их за действительные; эффективно использует методы «заматания следов», подставляя под удар неугодных.

Причина – либо профессиональная деформация, либо наличие скрытых намерений, либо отсутствие стратегий.

Возможные последствия – деформация сознания, переходящая в манию величия; отсутствие чувства преданности и порядочности; подавляемое презрение к общечеловеческим ценностям.

Способы использования – при необходимости создания скрытого саботажа или захвата власти.

3. ВЫВОДЫ

1. Большой ресурс в управлении (блокируется прошлым негативным опытом). Без этого сотрудника организация развалится в течении нескольких недель, а следовательно его роль в развитии организации (как и ее развале) – чрезвычайно велика.
2. Негативная реакция на коллектив связана с эмоциональной усталостью и отсутствием полноценного отдыха от людей.
3. Неподтвержденность и невоспроизведение другими его неординарных личных качеств и достижений, заставляют его чрезмерно много времени и сил прилагать на донесение информации другим людям (из-за этого в будущем возможно появление замкнутости и чувства нереализованности).
4. Понижено восприятия женщин, и как следствие понижен контроль в управлении ими. Естественная способность общаться с женщинами, и получать от этого максимальное удовольствие, искажается из-за наличия в прошлом проступков против женщин.
5. Присутствует искреннее стремление к познанию нового, что дает возможность быстро находить и усваивать новую информацию, становясь при этом лучшим в своей области деятельности.
6. Из-за противоречий в личных и производственных целях, а также из-за врожденной способности понимать глубинность происходящих процессов, данный сотрудник испытывает раздвоенность. Одна его часть стремится «выполнить долг», а другая пытается восстановить целостность мироощущения и внутреннюю гармонию, что неизбежно приводит к внутренним противоречиям, а в итоге является основным движущим импульсом в дальнейшем развитии его личности.
7. Врожденные качества лидера, оттренированные навыки управления и большой опыт работы с людьми, делает его незаменимым в области контроля и управления.

Общий скрытый ресурс жизненности (восприятия, активности, целостности, осознанности, и т.п.) составляет до 45%. Возможности в самореализации (выраженное в самопризнании), а также в новизне ощущений – на порядок занижены негативным прошлым опытом и установками, как из сознательной, так и из бессознательной области психики.

Наличие способностей, таких как: ощущение потоков внимания; глубинного понимания происходящих процессов; целеустремленности; жажде нового; уважение порядочности и целостности – говорят о больших возможностях в области самореализации и достижении личностных целей, а также целей компании (при их совпадении с его личными целями).

4. РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Быть с ним предельно искренним, или предельно скрытным (в зависимости от целей).
2. Помогать получать радость от жизни и способствовать созданию интересных для него игр.

3. Постараться получить от него доверие и стать его другом, что позволит избежать в будущем много личных (можно сказать «лишних») проблем.
4. Продвигать его по карьерной лестнице, так как эта помощь окупится сторицей.
5. Быть в первую очередь самому порядочным и компетентным человеком в управлении собой и другими.
6. Помогать ему стать более осознающим, а также помогать находить новые стратегии в управлении собой и людьми.

Специалист по раскрытию
скрытых ресурсов

Александр Балыкин

Академия Развития Способностей «Гармония»

127051, Россия, г. Москва, М.Сухаревская пл., д.6, стр.1, помещение ТАРП ЦАО (для писем)

Тел.: 8-916-801-1718 или **8-916-801-1732**, e-mail:b2000s@yandex.ru



www.osoznanie.biz

«Способ гармонизации психо-эмоционального состояния человека» является запатентованным способом (№2373965).

Товарный знак является запатентованным (№2008715445), Технология Направленного Осознания «ГАРМОНИЯ»,

депонирована в РНТИЦ Академии наук РФ, № 002/2003

ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА И СТРЕС-ФАКТОРОВ МЕШАЮЩИХ УЛУЧШЕНИЮ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ «Орана»

- нет бессознательных механизмов, блокирующих личную успешность
 – есть бессознательные механизмы, блокирующие личную успешность
 – средний уровень бессознательных механизмов, блокирующих личную успешность
 – много бессознательных механизмов, блокирующих личную успешность

| № | Ф.И.О. | Компания | Должность | Клиенты | Деньги | Документы | Персонал |
|-----|----------|----------|-----------|---------|--------|-----------|----------|
| 1. | Иванов | | | | | | |
| 2. | Петров | | | | | | |
| 3. | Сидоров | | | | | | |
| 4. | Козлов | | | | | | |
| 5. | Печкин | | | | | | |
| 6. | Смокин | | | | | | |
| 7. | Пояткина | | | | | | |
| 8. | Ивченко | | | | | | |
| 9. | Гусин | | | | | | |
| 10. | Койкин | | | | | | |
| 11. | Волк | | | | | | |
| 12. | Козак | | | | | | |

| № | Ф.И.О. | Порядочность | Ответственность | Работоспособность | Коммуникабельность | Психо-эмоциональная усталость |
|-----|----------|--------------|-----------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| 1. | Иванов | | | | | |
| 2. | Петров | | | | | |
| 3. | Сидоров | | | | | |
| 4. | Козлов | | | | | |
| 5. | Печкин | | | | | |
| 6. | Смокин | | | | | |
| 7. | Пояткина | | | | | |
| 8. | Ивченко | | | | | |
| 9. | Гусин | | | | | |
| 10. | Койкин | | | | | |
| 11. | Волк | | | | | |
| 12. | Козак | | | | | |

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ:

Факторы, понижающие работоспособность компании:

1. Малая осознанность предназначения компании, тактических задач и своей роли в компании;
2. Слабая организованность (недоработаны оргсхема, коммуникационная схема и несогласованы должностные инструкции), приводит к большей трате сил, нервов и времени на выполнение своих должностных обязанностей;
3. Наличие у большинства персонала бессознательных механизмов, блокирующих личную успешность в компании «Орапа», тормозит достижение целей компании и приводит к межличностным конфликтам и психологической напряженности;
4. Низкий психо-эмоциональный уровень у 70% сотрудников (состояние психологической усталости), отражается на работоспособности и коммуникабельности;
5. Ресурс управления компанией составляет до 75%.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Пройти генеральному директору компании «Орапа» индивидуальное обучение и специальные тренировочные упражнения, развивающие способность:
 - а) четко ставить цели, давать задания и контролировать выполнение,
 - б) управлять личным эмоциональным состоянием и стабильностью,
 - в) уверенно управлять персоналом компании.
2. Прояснить персоналу предназначения, цели, задачи и планы компании «Орапа».
3. Доработать организующую и коммуникационную схемы компании «Орапа».
4. Согласовать с оргсхемой должностные инструкции сотрудников компании «Орапа».
5. Ведущим специалистам компании «Орапа» пройти индивидуальную коррекционную работу по устранению бессознательных механизмов, мешающих им быть более успешными в достижении целей компании «Орапа».
6. Организовать в офисе для клиентов место проведения презентаций услуг компании «Орапа».

Специалист по раскрытию
скрытых ресурсов

Александр Балыкин

Академия Развития Способностей «Гармония»

127051, Россия, г. Москва, М.Сухаревская пл., д.6, стр.1, помещение ТАРП ЦАО (для писем)

Тел.: 8-916-801-1718 или **8-916-801-1732**, e-mail:b2000s@yandex.ru



www.osoznanie.biz

«Способ гармонизации психо-эмоционального состояния человека» является запатентованным способом (№2373965).
Товарный знак является запатентованным (№2008715445), Технология Направленного Осознания «ГАРМОНИЯ»,
депонирована в РНТИЦ Академии наук РФ, № 002/2003