МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛЖИ

КАДРОВЫЙ АУДИТ

Дата проведения:

30 января – 1 февраля 2019 года

Профайлеры:

Мужева А.

Мартьянова Л.

г. Москва

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА

В нейролингвистическом программировании существует системная модель, разработанная Робертом Дилтсом, она включает в себя несколько нейрологических уровней, ее называют Пирамида логических уровней. Если посмотреть на модель логических уровней целиком, то она будет выглядеть, как пирамида, в которой каждый верхний "этаж" иерархически выше нижних и управляет ими. Модель логических уровней описывает структуру организации системы, такой, как человек, организация или общество. Каждый уровень пирамиды связан с другими и влияет друг на друга с разной степенью интенсивности. Степень влияния зависит от иерархии и расстояния между уровнями. Изменения на верхнем уровне будет неизбежно вызывать изменения на нижних уровнях.

Рассмотрим лояльность сотрудников через пирамиду логических уровней.

Лояльность персонала – это уровень мотивации сотрудника, при котором он проявляет преданность компании, заинтересованность в ее успехе и готовность качественно и эффективно выполнять свои должностные обязанности. Лояльность – это верность и приверженность компании.

Структура пирамиды логических уровней:

1. Окружение: условия, среда обитания, окружающий мир, предметы, люди, места, даты, сроки, и все, что нас окружает. Отвечает на вопросы: Что? Где? Когда? С кем?

2. Поведение: всё, что связано с деятельностью человека (организации), уровень, отвечающий на вопрос «Что делает?», он посвящен информации об изменениях и движениях.

3. Способности: уровень источников и направления движения, уровень опыта, который стоит за нашим непосредственным восприятием окружения. Отвечает на вопрос: Что я умею, что умею лучше всего, что я люблю делать?

4. Убеждения/ Ценности: глубокий уровень, структурирующий весь опыт человека как личности. Они формируются под влиянием разных факторов: семья, школа, окружение, среда, культура и т.д. Отвечает на

вопросы: Почему я так поступаю? Чем обосновываю причины своих поступков? Зачем, во имя чего я делаю то или иное? Что для меня самое важное? Каковы мои главные ценности жизни?

5. Личностное своеобразие (идентичность): с какой личностной ролью или самоощущением Вы связаны. Главный вопрос здесь: Кто я? В чем мое отличие от других людей?

6. Личная миссия: это духовный стратегический уровень. Он относится к нашему ощущению чего-то, что выходит за наше личное видение себя самого и включает наше видение больших систем, которые окружают конкретные роли, ценности, убеждения, мысли, действия или ощущения. Главные вопросы: Куда мне развиваться? Кем я могу быть, развиваясь? Каково мое предназначение? Зачем я тут?

ОПИСАНИЕ ПСИХОТИПОВ

Истероидный психотип

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

Эпилептоидный психотип

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

Эмотивный психотип

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

Шизоидный психотип

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

Гипертимный психотип

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

Тревожно-мнительный психотип (астеник)

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

Депрессивный психотип

Название критерия	Что характерно для данного психотипа

МЕТАПРОГРАММНЫЙ ПРОФИЛЬ

Метапрограммы являются характерными способами фокусирования внимания. Они действуют как избирательные фильтры в процессе восприятия, какая информация воспринимается, а какая опускается. Они могут определяться как маркеры для «картирования территорий». Каждая метапрограмма имеет два или более выборов, которые направляют внимание на альтернативные аспекты территории. Доступ ко всем альтернативам порождает наиболее полную информацию о мире и вместе с этим гигантское число выборов. Имея доступ к каждому полюсу метапрограмм, вы обеспечиваете себе множественное описание и сбалансирование перспектив.

МЕТАПРОГРАММА	Общее описание	Минусы	Подстройка
МОТИВАЦИЯ			
МОТИВАЦИЯ – указывает на паттерн принятия решений и мотивации себя на некое действие **«К»**	Делая что-то, представляет цель. Эти люди хорошо могут определить, чего они хотят достигнуть, но у них могут возникнуть трудности с определением того, что надо избежать. Лучше справляются с делами там, где необходима способность неотступно стремиться к определенной цели, часто без анализа рисков. Действие предпринимается, основываясь на критериях достижения цели и ресурсных последствиях своих действий. Поиск способов воплощения своего желаемого видения, результатов и фантазий. Ресурсная картина мира, положительное отношение к новому опыту.	Потребительское отношение к людям, поверхностный контакт с людьми. Неустойчивость мотивации в случае появления новых проектов. Не склонны к выполнению рутинной деятельности, склонны к имитации бурной деятельности.	Скажите о том, как вы можете помочь ему добиться определенных результатов. Упомяните о «пряниках», наградах и инициативах, присутствующих в вашем плане или идее.

МЕТАПРОГРАММА	Общее описание	Минусы	Подстройка
МОТИВАЦИЯ – указывает на паттерн принятия решений и мотивации себя на некое действие **«ОТ»**	Люди с выраженной «Мотивацией ОТ» в своем мышлении, поведении и образе жизни основываются на стремлении избежать негативных переживаний и ситуаций. Стремятся обойти все возможные ошибки и проблемы, имеют тенденцию к ограничению контактов, сфер деятельности, интересов, событий. Потенциально пессимистичное планирование. Не склонны к риску. Высокий уровень оценки рисков и чувствительности к обратной связи.	Нестабильная мотивация, сложности с долгосрочной мотивацией и планированием; постоянный поиск угроз, излишнее стремление к контролю, предсказуемости.	Говорите о том, чего и каким образом вы можете помочь им избежать, о проблемах, которые они могут минимизировать или устранить, и о действиях, которые не принесут им вреда. Подчеркните, насколько ваша идея или план облегчат им жизнь.
СТИЛЬ ВОСПРИЯТИЯ			
СТИЛЬ ВОСПРИЯТИЯ – описывает ведущий принцип восприятия происходящих вокруг событий, а также уровень вовлеченности в них **«АССОЦИАЦИЯ»**			
СТИЛЬ ВОСПРИЯТИЯ – описывает ведущий принцип восприятия происходящих вокруг событий, а также уровень вовлеченности в них **«ДИССОЦИАЦИЯ»**			
РЕФЕРЕНЦИЯ			
РЕФЕРЕНЦИЯ - оценка субъективной правильности своих действий или мыслей **«ВНЕШНЯЯ»**			

МЕТАПРОГРАММА	Общее описание	Минусы	Подстройка
РЕФЕРЕНЦИЯ – оценка субъективной правильности своих действий или мыслей **«ВНУТРЕННЯЯ»**			
ПОИСК И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ			
ПОИСК – при выполнении задачи акцент направлен на обсуждение поиска возможностей **«ПРОЦЕДУРЫ»**			
ПОИСК – при выполнении задачи акцент направлен на обсуждение поиска возможностей **«ВОЗМОЖНОСТИ»**			
УРОВЕНЬ ОБОБЩЕНИЯ			
УРОВЕНЬ ОБОБЩЕНИЯ – относится к степени конкретности или обобщения, на котором человек анализирует проблему или проблемное пространство **«ДЕТАЛИ»**			
УРОВЕНЬ ОБОБЩЕНИЯ – относится к степени конкретности или обобщения, на котором человек анализирует проблему или проблемное пространство **«ОБЩЕЕ»**			
СТИЛЬ РЕАГИРОВАНИЯ			

МЕТАПРОГРАММА	Общее описание	Минусы	Подстройка
ОТНОШЕНИЕ К ДЕЙСТВИЯМ – описывает стиль работы человека **«АКТИВНЫЙ»**			
ОТНОШЕНИЕ К ДЕЙСТВИЯМ – описывает стиль работы человека **«РЕФЛЕКСИВНЫЙ»**			
ЛОКУС ВНИМАНИЯ			
ЛОКУС ВНИМАНИЯ – описывает ориентацию человека при его взаимодействии с людьми и выборе интересов. **«СИСТЕМА»**			
ЛОКУС ВНИМАНИЯ – описывает ориентацию человека при его взаимодействии с людьми и выборе интересов. **«САМ»**			
ЛОКУС ВНИМАНИЯ – описывает ориентацию человека при его взаимодействии с людьми и выборе интересов. **«ДРУГОЙ»**			
ЛОКУС СРАВНЕНИЯ			
ЛОКУС СРАВНЕНИЯ – описывает способ сравнения новой и имеющейся информации			

МЕТАПРОГРАММА	Общее описание	Минусы	Подстройка
«СХОДСТВО»			
ЛОКУС СРАВНЕНИЯ – описывает способ сравнения новой и имеющейся информации **«СХОДСТВО С РАЗЛИЧИЕМ»**			
ЛОКУС СРАВНЕНИЯ – описывает способ сравнения новой и имеющейся информации **«РАЗЛИЧИЕ»**			
ТИП РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА			
ТИП РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА - описывает то, что для человека является приоритетным в деятельности **«ПРОЦЕСС»**			
ТИП РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА - описывает то, что для человека является приоритетным в деятельности **«РЕЗУЛЬТАТ»**			
ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ			
ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ – описывает комфортную роль в организации «**КОМАНДНЫЙ ИГРОК»**			
ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ – описывает комфортную роль в организации			

МЕТАПРОГРАММА	Общее описание	Минусы	Подстройка
«**ОДИНОЧКА»**			
ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В РАБОЧИХ ОТНОШЕНИЯХ – описывает комфортную роль в организации «**МЕНЕДЖЕР»**			

ТАБЛИЦА ЛОЯЛЬНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

ФИО	Должность	Психотип	Метапрограммный профиль	Комментарии	Рекомендации (соответствие должности)
Иванова Мария Ивановна	Ведущий специалист по финансам	Истероидный с тревожно-мнительными тенденциями	Процедуры; Внешняя референция; Ассоциация; Детали; Результат.	Перерабатывает и считает, что руководство это недооценивает и не уделяет этому должное внимание. Стремление привлечь внимание вместе с внешней референцией приводит к «поведенческому эпатажу». Так как ответственна, то не может проявлять это в работе, в связи с чем «отдувается» на отношениях с руководителем – плачет, капризничает. Обидчива, но отходчива. Необходимо увеличить количество «социальных поглаживаний».	Должность адекватна способностям сотрудника. Находится на своем месте, есть стремление к профессиональному росту. Однако из-за большой многозадачности чувствует себя неуверенно.

				В данный момент высока вероятность скорого выгорания.	
Что помогает работе	**Что тормозит работу**	**Стремление к развитию в рамках компании**	**Конфликтность (общая, суд)**	**Не устраивает в компании**	**Лояльность**
Усидчивость, предрасположенность к монотонной работе с возможностью переключаться с деятельности на деятельность.	Эмоциональность, вспыльчивость, склонность к ярким эмоциональным вспышкам (плаксивость, капризность).	Есть, выразила желание перейти в кадры. Привлекает спокойствие, меньшая загруженность.	Скорее капризность, плаксивость, демонстративное проявление негативных чувств.	Недостаточно информации в Элме, необходимость выполнять безрезультативную деятельность (запросы приставам).	На уровне способностей.
Мотивация	**Халатность**	**Условия для увольнения с компании**	**Нарушения**	**Предпочтение по стилю руководства**	**Отношение к руководству**
Материальная (денежная), демонстративная – грамоты, благодарственные письма.	Выявлена в виде невнимательности в связи с необходимостью часто менять деятельность.	Игнорирование со стороны руководителя, отсутствие «социальных поглаживаний».	Неправильное проведение платежей, утаивание от руководства недочетов в работе (как своих, так и подчиненной).	Либеральное – предоставление возможности самостоятельного управления работой, но с предоставлением обратной связи.	Отношение ситуативно-лояльное – по настроению.
ФИО	**Должность**	**Психотип**	**Метапрограммный профиль**	**Комментарии**	**Рекомендации (соответствие должности)**
Петров Петр Петрович	Заместитель начальника юридического отдела	Гипертимный с истероидными тенденциями	Ассоциация; Активность; Возможности; Различие;	Есть сильная эмоциональная привязанность к авторитетному человеку	Должность адекватна способностям и эмоциональному

			Сам/Другой; Внешняя референция; Мотивация К.	(СВ), если авторитет будет подорван или найден новый – высока вероятность ухода из компании. Склонен к манипуляциям ради собственной выгоды, предпочитает выполнять только ту деятельность, что поднимает его авторитет или приносит ему какую-либо выгоду.	развитию сотрудника. Стремится к развитию как профессиональному, так и личностному.
Что помогает работе	**Что тормозит работу**	**Стремление к развитию в рамках компании**	**Конфликтность (общая, суд)**	**Не устраивает в компании**	**Лояльность**
Любит и не боится браться за сложные задачи, требующие творческого подхода. Не боится рисковать. Ориентирован на развитие.	Стремление взяться за все и сразу, невнимательность. Склонность к манипуляциям и нарушению субординации.	Есть, готов брать сверхурочную работу.	Сочетание метапрограмм указывает на высокий уровень конфликтности, но на открытый конфликт готов пойти только с теми, кто равен или ниже по положению, с кем-то на вышестоящей должности скорее пойдет на скрытый конфликт (игнорирование, интриги и т.п.).	Неграмотное расставленные руководители.	На уровне способностей.
Мотивация	**Халатность**	**Условия для увольнения с компании**	**Нарушения**	**Предпочтение по стилю руководства**	**Отношение к руководству**

С точки зрения развития (новая, нестандартная деятельность); Материально-денежная.	Выявлена в виде невнимательности в связи с необходимостью часто переключаться с деятельности на деятельность.	Потеря авторитета руководителя, рутинная работа.	Есть, связанные с пренебрежительным отношением к ИВ. Однако, в связи с высоко лояльностью к СВ, готов рассказывать про нарушения.	В связи с высокой лояльностью –либеральное, то есть предоставление возможности самостоятельного управления работой, но с предоставлением обратной связи.	СВ – воспринимается, скорее, как наставник. КН – в меру лояльное (скорее осторожное). ИВ – не воспринимается как руководитель.
ФИО	**Должность**	**Психотип**	**Метапрограммный профиль**	**Комментарии**	**Рекомендации (соответствие должности)**
Григорьев Иван Петрович	Специалист отдела взыскания	Эпилептоидный	Процедуры; Общее; Сходство; Результат; Рефлексия.	В силу возраста – максимализм (борьба за справедливость и эмоциональность) и легкая «инфантильность» (вера в добро-зло). Принятие решений на эмоциях. По большей части одиночка.	В данный момент нацелен и замотивирован на работу. Однако описывает себя как амбициозного и стремящегося сделать карьеру, что может увеличивать конкурентность и стремление выбиться из коллектива.
Что помогает работе	**Что тормозит работу**	**Стремление к развитию в рамках компании**	**Конфликтность (общая, суд)**	**Не устраивает в компании**	**Лояльность**
Обстоятельность; готовность к монотонной работе; нацеленность на результат.	Эмоциональность, желание быстро достигнуть результата, затрачивая	Есть, скорее карьерное, чем профессиональное.	Конфликтен на почве эмоций. Вспыльчив, но отходчив.	Отсутствие порядка в Элме.	На уровне поведения

	минимум усилий.				
Мотивация	**Халатность**	**Условия для увольнения с компании**	**Нарушения**	**Предпочтение по стилю руководства**	**Отношение к руководству**
Денежная; Рабочая (возможность видеть результат своей деятельности); Карьерная.	Выявлена: откладывание работы – разбирает почту в последний момент.	Несправедливое отношение (много работы – мало з/п); Решение уволиться, принятое на эмоциях, как единственное решение проблемы (максимализм).	Связанные с тем, что мало уделяет время деталям и стремлением к быстрому результату: порвал договор займа вместе с черновиком, отправление документов не в тот суд и т.п.	Демократический стиль руководства – предоставление определенной свободы действий в четко ограниченных рамках.	Ситуативно-лояльное – по настроению.
Дуброва Наталья Анатольевна	Помощник юриста	Эпилептоид с депрессивными тенденциями	Рефлексивный Ассоциация От Процедура Детали Сходство с различием	Невысокая эффективность сотрудника, нелояльна к компании и руководству	Низкая мотивация на развитие и желание разбираться в том, о чем не было изначально оговорено. Рекомендуется замена сотрудника.
Что помогает работе	**Что тормозит работу**	**Стремление к развитию в рамках компании**	**Конфликтность (общая, суд)**	**Не устраивает в компании**	**Лояльность**
Ответственность, исполнительность, способность длительное время заниматься одним и	Вспыльчивость, пессимистичность, фоновое недовольство, нелояльность к	Отсутствует	Конфликтность выше среднего, вспыльчивость, негативная обратная связь. В спорной	Маленькая зарплата. *Не захотела отвечать.* Что улучшить в работе: кондиционеры, новую технику	Лояльность на уровне поведения

тем же, любовь к порядку	новому, лень.		ситуации с компанией по оплате труда может пойти на судебные разбирательства		
Мотивация	**Халатность**	**Условия для увольнения с компании**	**Нарушения**	**Предпочтение по стилю руководства**	**Отношение к руководству**
Материальная мотивация, комфортные условия работы	Халатность связана с нежеланием делать что-то больше, чем оговорено, пассивна, делает только то, за что платят.	Обида на руководство, изменения по зарплате	Незначительные нарушения, не приносящие ущерб компании, латентная нелояльность влияет на эффективность как сотрудника	Добрый, ответственный	Отказалась отвечать на вопросы о руководстве. Свидетельствует о низкой лояльности к руководству.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ:

1.

2.

3.

4.

5.