

Оглавление

| | |
|--|-----------|
| Введение. Бизнес-профайлинг: как консультировать первых лиц | 9 |
| Часть I. Что такое бизнес-профайлинг и при чем здесь корпоративный психолог | 13 |
| Глава 1. Что является предметом бизнес-профайлинга | 14 |
| Глава 2. Главные аспекты бизнес-профайлинга | 17 |
| Психологическая экономика организации. | 17 |
| Брендинг и позиционирование | 18 |
| Производство: мотивация роста КПД | 18 |
| Администрирование. | 19 |
| Глава 3. Корпоративный психолог как проводник бизнес-профайлинга. | 21 |
| Роли корпоративного психолога | 21 |
| Схема действий | 23 |
| Часть II. HR-нейропрофайлинг. Первый аспект бизнес-профайлинга | 25 |
| Глава 1. А нужен ли нам HR-специалист? | 26 |
| Функции HR-специалиста | 27 |
| Формирование кадровой политики | 27 |
| Поиск и отбор кандидатов | 28 |
| Введение в должность и адаптация. | 29 |
| Формирование программы обучения. | 29 |
| Кадровый документооборот | 30 |
| Увольнение сотрудников | 30 |
| Домашнее задание. | 32 |

| | |
|--|-----------|
| Глава 2. Мозг, или Почему системы мотивации не работают | 34 |
| Мифы о мозге. | 35 |
| Мозг сотрудника. | 38 |
| Домашнее задание. | 40 |
| Глава 3. Пресуппозиции HR-профайлинга | 42 |
| Первый принцип. | 42 |
| Второй принцип | 43 |
| Третий принцип. | 45 |
| Четвертый принцип. | 45 |
| Пятый принцип | 46 |
| Шестой принцип. | 47 |
| Седьмой принцип | 48 |
| Глава 4. Восемь принципов взаимодействия с сотрудниками. . . . | 50 |
| Пирамида логических уровней. | 51 |
| Первый принцип. Кадры решают все! | 54 |
| Второй принцип. Цели — наше все! | 54 |
| Третий принцип. Правила игры. | 55 |
| Четвертый принцип. Сотрудники зарабатывают, а не получают | 56 |
| Пятый принцип. Единоначалие. | 56 |
| Шестой принцип. Сотрудник должен быть частью бизнес-процесса. | 57 |
| Седьмой принцип. Правовая защищенность. | 57 |
| Восьмой принцип. Знание — сила! | 58 |
| Глава 5. Пять роковых ошибок в формировании кадровой политики | 59 |
| Первая ошибка. Выступать на рынке в роли жертвы. | 59 |
| Вторая ошибка. Искать «клонов» | 59 |
| Третья ошибка. Содержать убыточные должности. | 60 |
| Четвертая ошибка. Наблюдать и поощрять симуляцию работы. | 60 |
| Пятая ошибка. Проводить адаптацию «на авось» | 61 |

| | |
|---|-----|
| Глава 6. Типы сотрудников | 63 |
| Важные качества сотрудника | 64 |
| Четыре психологических профиля сотрудников. | 65 |
| Глава 7. Рабочее место. А оно нам надо? | 67 |
| ТСО | 68 |
| Глава 8. Измеримый результат деятельности сотрудника | 73 |
| Учим зарабатывать, а не получать. | 73 |
| Измеримый результат деятельности | 74 |
| Глава 9. Рабочая должностная инструкция | 79 |
| Трудовой договор | 82 |
| Матрица ЗУН. | 83 |
| Как составить должностную инструкцию | 86 |
| Как внедрять в жизнь | 87 |
| Глава 10. Как нам все организовать? | 89 |
| Особенности развития менеджмента в РФ | 89 |
| Эффективный менеджмент. | 93 |
| Модель ТОТЕ | 94 |
| Основные составляющие организации | 96 |
| Правило трех | 97 |
| Неорганизованный и организованный бизнес | 98 |
| Контроль и листы контроля | 103 |
| Простая схема | 103 |
| Глава 11. Виды зарплатных схем | 104 |
| Три вида зарплатных схем | 104 |
| Денежная мотивация. | 105 |
| Алгоритм создания зарплатной схемы | 107 |
| Глава 12. Шесть ошибок найма | 110 |
| Глава 13. Алгоритм найма | 113 |
| Глава 14. Продающее объявление | 117 |

| | |
|--|------------|
| Глава 15. Сбор резюме | 121 |
| Телефонный разговор с соискателем | 121 |
| Принцип отбора резюме | 122 |
| Приглашение на конкурс | 123 |
| Глава 16. Интервью: дорогие и дешевые компетенции | 124 |
| Дорогие компетенции | 124 |
| Дешевые компетенции | 125 |
| Что такое компетенция | 125 |
| Структура интервью | 126 |
| Глава 17. Кадровый резерв | 127 |
| Глава 18. Алгоритм ввода в должность любого сотрудника | 129 |
| Глава 19. Оценка степени риска кандидата | 132 |
| Глава 20. Кого не берем на работу | 135 |
| Обучать! «Лечить!» Менять! | 136 |
| Глава 21. Стандарт — не стандарт | 138 |
| Почему важен психологический климат | 138 |
| Роль психологического климата | 138 |
| Стандарты | 139 |
| Глава 22. Мозг. Кривая Бандуры | 141 |
| Кривая Альберта Бандуры | 142 |
| Идея социального обучения | 143 |
| Глава 23. Почему они уходят? | 145 |
| Глава 24. Резюме: алгоритм быстрого найма | 148 |
| Часть III. Администрирование и стресс-менеджмент в бизнес-профайлинге | 151 |
| Глава 1. Критерии самообмана в бизнесе | 155 |
| Глава 2. Двенадцать правил построения успешного бизнеса. | 158 |

| | |
|--|-----|
| Глава 3. Функции владельца компании | 167 |
| Глава 4. Маркетинг и его реальные составляющие | 173 |
| Основные модели маркетинга | 175 |
| Ключевая формула продаж в современных условиях | 176 |
| Глава 5. Администрирование | 178 |
| Типы менеджмента | 178 |
| Глава 6. Правила создания организации | 182 |
| Глава 7. Продукт и уровни сервиса | 184 |
| Часть IV. Тренинг тренеров как одна из главных функций корпоративного психолога | 185 |
| Глава 1. Типы тренеров, их роли и обязанности | 186 |
| Модель: внутренний тренер компании | 186 |
| Модель: тренер-эксперт (фрилансер) | 187 |
| Глава 2. Структура личности тренера | 189 |
| Глава 3. Структура личности идеального бизнес-тренера | 190 |
| Стили тренинга | 190 |
| Часть V. Стресс-менеджмент в коллективе. | |
| Еще одна роль корпоративного психолога | 193 |
| Глава 1. Психологические состояния в семье и бизнесе | 194 |
| Глава 2. Иерархия психологических состояний | 198 |
| Негативные психологические состояния | 199 |
| Глава 3. Психологическое состояние — шок | 201 |
| Глава 4. Психологическое состояние — предательство | 203 |
| Глава 5. Психологическое состояние — наличие оппонентов ... | 205 |
| Глава 6. Психологическое состояние — наличие препятствия ... | 207 |

Оглавление

| | |
|--|-----|
| Глава 7. Бессознательные психологические состояния | 209 |
| Глава 8. Психологическое состояние — сомнение | 210 |
| Глава 9. Психологическое состояние — старт | 211 |
| Глава 10. Психологическое состояние — напряжение | 213 |
| Глава 11. Психологическое состояние — ненадежность | 215 |
| Глава 12. Психологическое состояние — стабильность | 217 |
| Глава 13. Психологическое состояние — недостаток — изобилие | 218 |
| Глава 14. Психологическое состояние — влияние — власть | 220 |
| Заключение. | 221 |