

КОНСАЛТИНГОВЫЙ ПРОЕКТ ДЛЯ ВЛАДЕЛЬЦЕВ БИЗНЕСА

# ПРАКТИКУМ

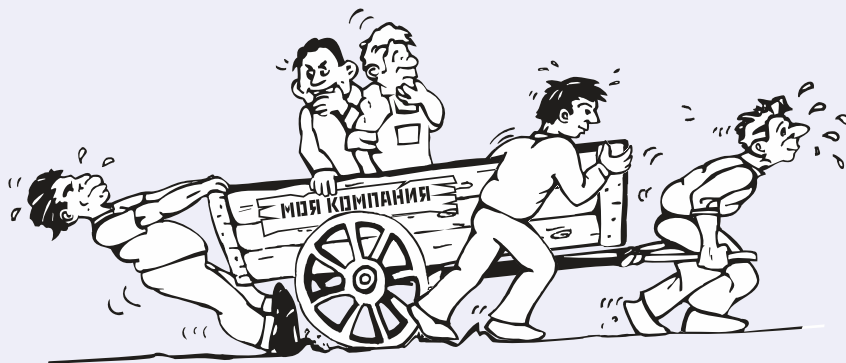
---

## ЭФФЕКТИВНОГО НАЙМА



Основатель и президент всемирно известной японской корпорации SONY, производящей радиоэлектронную технику. Год основания компании – 1958-й. Морита находился на посту президента вплоть до 1994 года.

***«Не важно, насколько вы хороши и успешны или насколько умны и хитры, ваш бизнес и его будущее находится в руках тех людей, которых вы нанимаете».***



ИЗУЧИТЕ ТОЧНУЮ ТЕХНОЛОГИЮ ОТБОРА ПРОДУКТИВНЫХ  
КАНДИДАТОВ И НАПОЛНИТЕ СВОЮ КОМПАНИЮ ТЕМИ,  
КТО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО МОЖЕТ ПРИНЕСТИ ОЩУТИМУЮ ПОЛЬЗУ  
НА СВОЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ!

## «ПЕРФОРМИЯ»

международная консалтинговая компания.

**Создатель собственной технологии найма продуктивных сотрудников (приносящих заметную пользу своей компании).**

На рынке России и  
русскоязычных стран

**с 2002 года.**

### ЗА 16 ЛЕТ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- **Более 2,5 миллиона** проверенных кандидатов и сотрудников.
- **Более 50 000 кандидатов** успешно наняты на работу в компаниях наших клиентов
- **Более 20 000 руководителей**, прошедших семинары и тренинги.
- **Более 2000 внедрений** авторской технологии найма в компаниях «под ключ».

Каждый день **тысячи кандидатов** проходят тестирование в сотнях бизнесов по технологии найма «ПЕРФОРМИИ».

**МЫ ГОТОВЫ ЭТОТ ОПЫТ  
ПЕРЕДАТЬ ВАМ!**

### ОСНОВАТЕЛЬ И ГЛАВНЫЙ ЛЕКТОР «ПЕРФОРМИИ»:

#### ВЛАДИМИР СИДОРЕНКО

С 1989 года управляет собственными компаниями.

Консультант по стратегии, человеческим ресурсам и взаимодействию между людьми.

**Автор самого популярного** в русскоязычном интернете ролика про мотивацию сотрудников **«Мотивация персонала. Основы управления сотрудниками».**

**Автор запатентованной Формулы Прибыли.**

Имеет благодарности и награды от различных коммерческих, общественных и государственных структур. **Награжден орденом 1 степени «За мужество и гуманизм».**

**Обучил, помог улучшить продукт и увеличить прибыль более чем 20 000 владельцам бизнеса и первым руководителям предприятий в России, Казахстане, Украине, Беларуси, Киргизии, Латвии, Греции, Норвегии и США.**



**«ПРАКТИКУМ ЭФФЕКТИВНОГО НАЙМА»**  
создан специально для владельцев бизнеса.

**КРАТКО  
О ПРАКТИКУМЕ:**

- Участники – владельцы бизнеса.
- Максимальный размер группы –
- **3 месяца** – длительность проекта.
- **6 сессий** по 3 дня каждые 2 недели.
- После каждой сессии **закрепление** полученного **материала на практике**.
- **Личный консультант**, проводящий участника через тренинг.
- Мозговые штурмы по проблемным зонам с персоналом.
- **Профессиональный инструктор, работающий до результата**, вы точно освоите технологию и сможете ее применять в своей компании.
- На каждой сессии **специальный семинар от Основателя «ПЕРФОРМИИ» Владимира Сидоренко** по самым горячим темам в работе с персоналом.
- **Разбор конкретных ситуаций** и проблем с вашими сотрудниками.
- **Аудит пяти ваших сотрудников** с профессиональной оценкой по каждому.

**ОСНОВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКУМА:**

- Ведущий практикума – Основатель «ПЕРФОРМИИ» Владимир Сидоренко с командой самых опытных консультантов.
- Все **владельцы идут в одной группе**, что позволяет обмениваться опытом, обсуждать изученный материал, видеть внедрение в других бизнесах, на чужих примерах отсеивать ошибки и неверное применение.
- Жесткая нацеленность на **внедрение и практику**. Вы точно отработаете и сможете применять полученные инструменты.
- На каждом шаге программы практикума Вы будете плотно работать с **профессиональным инструктором**.
- Вы уже на тренинге поймете, на кого нужно делать ставку в своей компании – **кого можно ставить на руководителя** направления, кто может быть Вашим замом, кто из Ваших сотрудников в какой области силен.
- Уже во время практикума Вы **начнете применять инструменты технологии** под присмотром опытных консультантов, сделаете свои первые ошибки, исправите их и научитесь действовать в реальных условиях.
- У Вас будет точная дата старта и завершения практикума. Вы будете знать наверняка, когда Вы усвоите весь материал, завершите практикум и когда Вы сможете нанять к себе в компанию **сотрудников, приносящих заметную пользу**.
- Каждый раз, приезжая на сессию, Вы будете отчитываться о проведенном внедрении полученных данных. Опытный консультант «ПЕРФОРМИИ» откорректирует Ваши действия, и Вы сможете это обсудить со своими одногруппниками – предпринимателями.

# 1-я СЕССИЯ — 2-я СЕССИЯ — 3-я СЕССИЯ

- Потенциал сотрудников.
- Шесть шагов в найме.
- Факторы найма.
- Отличие в мышлении: реакционное и причинное.
- Как проверять знания у кандидатов и кто это должен делать.
- Как вовлекать сотрудников в работу.
- Шкала вовлечения персонала в работу и в компанию.
- Как обучать персонал.
- Проблемы, связанные с обучением сотрудников.
- Шкала знания.
- Мозговой штурм «Как повысить желание людей учиться».
- Мозговой штурм «Как повысить авторитет руководителя компании».
- Мозговой штурм «Как вовлечь людей в компанию».

## В РЕЗУЛЬТАТЕ 1-й сессии:

Вы получите четкую программу шагов, которые нужно будет выполнить в качестве домашнего задания в отношении обучения и в отношении вовлечения своего персонала.

## В ПРАКТИКУМЕ:

Всего: **6 сессий**  
Каждая сессия: **3 дня**  
Периодичность: **2 недели**  
Длительность: **3 месяца**

- Что такое продукт. И что такое продуктивность.
- Разные уровни продуктивности.
- Тренировка по определению продукта в разных областях.
- Авторское интервью на продуктивность.
- Тренировки.
- Требования к менеджеру по найму.
- Продуктивность и талант.
- Привлечение крутых кандидатов. Как составлять объявления.
- Как наводить справки, чтобы отсеять плохих кандидатов.
- Тесты и личностные качества сотрудников. Как это оценивать.
- Любовь к рутине и предсказуемость или стремление к новому и импульсивность. Как это увидеть в кандидате, на каких должностях какое качество важно и почему.

## В РЕЗУЛЬТАТЕ 2-й сессии:

Вы усвоите первый и самый главный инструмент в найме – интервью на продуктивность.

Вы отточите навык проведения интервью на реальных кандидатах.

Вы проведете интервью сами и их проверит наш консультант.

Вы оцените свое окружение, насколько они понимают, что является продуктом в разных областях, увидите точность этого инструмента, сможете уже на этом этапе для себя сделать пометки, на кого из своих сотрудников нужно обратить пристальное внимание.

**Разбор личностных качеств сотрудников и кандидатов в приложении к разным должностям.**

**Оценка личностных качеств, таких как:**

- Планирование и способность организовывать.
- Желание и умение создавать порядок в своем окружении.
- Готовность и четкость в работе с документами.
- Способность работать на длинных задачах или мастер на коротких дистанциях.
- Многозадачность при неснижаемой эффективности.
- Стратег или тактик.
- Видит решения или концентрируется на сложностях и проблемах.
- Внимание на важном или уход в детали.
- Уровень честности.
- Стрессоустойчивость.
- Уровень взрываемости.
- Инициативность.
- Способность к новым проектам и новым областям.
- Сидячая работа или необходимость в активной физической работе.
- Способность действовать и в рутине, и в новых задачах.
- Отношение к срочно/важно/быстро/горит – может ли в таком режиме действовать или будут проблемы.
- Эффективность – доведение дел до конца в сжатые сроки.
- Требовательность.
- Насколько человек легко сдается при возникновении сложностей на его пути.
- Способность «держать удар», выдерживать сложные переговоры и давление со стороны.
- Наличие собственной точки зрения и способность ее отстаивать.

## В РЕЗУЛЬТАТЕ 3-й сессии:

Вы усвоите большой по объему и глубине материал в отношении определенных личностных качеств людей (выше написано, какие будут рассмотрены именно на этой сессии), приложите их к разным должностям, сделаете выводы в отношении людей, которые работают в Вашей компании.

## 4-я сессия

Продолжение разбора личностных качеств сотрудников и кандидатов в приложении к разным должностям.

На этой сессии будет проведена оценка таких личностных качеств, как:

- Правильность оценки ситуации.
- Способность достигать согласия с людьми.
- Разруливание спорных ситуаций.
- Дипломатичность.
- Способность верно расставлять приоритеты.
- Критичность.
- Педантизм.
- Создание доверительных отношений.
- Ориентация на помощь.
- Способность создавать вокруг содействие и взаимовыручку.
- Командность.
- Способность к самопрезентации.
- Способность к продажам и работе на выставках.
- Холодные продажи или теплые – что человеку проще и ближе.

Также на этой сессии мы разберем:

- Закон разрешения конфликтов.
- Создание объявлений с учетом требуемых личностных характеристик к кандидату.
- Как отсеять ненужных кандидатов на этапе создания первичного потока соискателей.
- Наведение справок – 19 важных вопросов, которые нужно задать предыдущему работодателю.
- Когда наведение справок делать важно, а когда их делать нельзя.

### В РЕЗУЛЬТАТЕ 4-й сессии:

Вы усвоите большой по объему и глубине материал в отношении определенных личностных качеств людей (выше написано, какие будут рассмотрены именно на этой сессии), приложите их к разным должностям, сделаете выводы в отношении людей, которые работают в Вашей компании.

Также Вы научитесь составлять такие объявления о найме, которые приведут к Вам изначально кандидатов, желающих приносить пользу и максимально подходящих к Вашей вакансии.

## 5-я сессия

Сдача экзаменационных домашних заданий – записей реальных интервью с кандидатами.

Минимум 4 интервью нужно провести безупречно, чтобы пройти этот шаг.

Проверку делает самый опытный в «ПЕРФОРМИИ» консультант, имеющий 17-летний опыт работы в области найма и оценки персонала.

Разбор десяти реальных сотрудников или людей из ближайшего окружения с точки зрения их продуктивности и личностных качеств. Создание их портрета, выделение сильных и слабых сторон, оценка будущей эффективности в новых условиях работы компании.

Прогноз будущего в отношении этих людей. Проводится при поддержке и под контролем главного консультанта «ПЕРФОРМИИ».

Разбор тем:

- «Безопасность и доверие».
- «Продуктивность и обмен».
- «Ввод новых сотрудников в компанию, чтобы они быстро вливались и начинали приносить пользу с первых дней».
- «Какие действия руководителя создают опасность в компании».

Стартовые действия по аудиту существующего персонала.

Выявление сильных сторон в ключевых сотрудниках.

### В РЕЗУЛЬТАТЕ 5-й сессии:

Вы закрепите важнейшие инструменты технологии продуктивного найма на практике на реальных кандидатах и своих сотрудниках.

Вы научитесь вводить новых сотрудников в компанию.

Вы получите первые инструменты для проведения аудита своего персонала.

## 6-я сессия

Заключительная сессия, подводящая итог всей программы практикума.

Отработка до навыка всех ключевых инструментов.

Все шаги по аудиту персонала.

Техника проведения интервью с существующими сотрудниками по итогам их оценки.

### В РЕЗУЛЬТАТЕ 6-й сессии:

Вы закрепите весь полученный материал на практикуме.

### В РЕЗУЛЬТАТЕ ВСЕГО ПРАКТИКУМА ВЫ ПОЛУЧИТЕ:

- Работавшую технологию предсказуемого и системного найма продуктивных сотрудников.
- Отработаете каждый инструмент технологии до практического навыка.
- Проведете аудит своего ключевого персонала.
- Выявите наиболее продуктивных сотрудников в своей компании.
- Получите знания в области вовлечения сотрудников.
- Научитесь работать с новичками, чтобы они максимально быстро начинали приносить пользу.

## ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ ПРАКТИКУМА, НАПИСАННЫЕ ВО ВРЕМЯ ЕГО ПРОХОЖДЕНИЯ



### АЛЕКСАНДР ЯБЛОНСКИЙ

Директор компании «Кровля Центр».  
Город: Черновцы.  
Вид деятельности: продажа кровельных материалов.  
Штат компании: 50 человек.

#### ПОСЛЕ 4-Й СЕССИИ «ПРАКТИКУМА ЭФФЕКТИВНОГО НАЙМА»:

«Спешу поделиться опытом найма по технологии «ПЕРФОРМИИ». Две недели назад закрыл вакансию за 2 дня. Сначала определили требования к кандидату, потом разместил объявление (как учили), и первый кандидат – прямо в яблочко! На «Интервью на продуктивность» оказалось, что это «хороший делатель», пока ей проводили экскурсию по офису, я быстро навел справки (вопросы прямо по форме «ПЕРФОРМИИ»), и тут всё супер оказалось, поэтому мы пригласили кандидата на тестовую неделю, тем временем, пока кандидат (Наталья) шла домой, я выслал ей тесты, которые она прошла, и там тоже было всё супер!

Одним словом, Наталья уже прошла тестовую неделю, и ее скорость и компетентность поражают. Это, кстати, еще одно подтверждение тестам, Интервью на продуктивность и наведению справок. Она принята в штат, все сотрудники довольны, а вакансия закрыта.

Так что технология «ПЕРФОРМИИ» работает, а нам остается «набивать руку» и придерживаться технологии, в чем и желаю всем успехов!»



### АЛЕКСАНДР АСТРЕЛИН

Владелец компании «Бигарт».  
Город: Самара.  
Вид деятельности: рекламное агентство.  
Штат компании: 15 человек.

#### ПОСЛЕ 2-Й СЕССИИ НА «ПРАКТИКУМЕ ЭФФЕКТИВНОГО НАЙМА»:

«Я уже начал много применять из технологии, например побеседовал своих существующих сотрудников. Понял, кто из них что собой представляет. И главное, что я обнаружил «приз» своей работы – я нашел суперпродуктивного человека, от которого вообще не ожидал такой суперпродуктивности. Он достаточно скромный, но мегаэффективный, и я думаю, что он будет арт-директором нашей компании.

Мне очень нравится эта новая форма обучения, и я обратил внимание, что одна особо ценная для меня информация потребовала повторного углубленного изучения. Мало того, что я имел возможность пересмотреть ту часть материала, так еще я смог пообщаться с инструктором и более подробно разобрать тот аспект, который меня интересует больше всего в сотрудниках.

У меня появилось намного больше уверенности в том, как можно взаимодействовать с сотрудниками, как их нанимать, как выбирать «изумруды» и «бриллианты» для того, чтобы правильно ставить конкретного специалиста на место, которое ему подходит».



## ДЕНИС СЕРЕДА

Владелец компании «ВК Центр».  
Город: Москва, Ростов-на-Дону.  
Вид деятельности: сеть ветеринарных клиник.  
Штат компании: 150 человек.

## ВЛАДЕЛЬЦЫ БИЗНЕСА,

которые освоили технологию продуктивного найма «ПЕРФОРМИИ» и внедрили ее в свои компании.

### ЧТО БЫЛО ДО «ПЕРФОРМИИ»:

- ▼ **Кадровый голод.**
- ▼ **Сложность найма персонала в области ветеринарии.** Мало готовых специалистов. В область приходили те, кто не любит людей, а работа предполагает как раз в первую очередь работу с людьми, хозяевами животных, расстроенными и раздраженными.
- ▼ **Низкая квалификация кандидатов.** Из-за этого вынуждены были брать неподходящих сотрудников.
- ▼ **Высокая текучка.**
- ▼ **Наличие «звездных» врачей,** которые создавали ощущение незаменимости.

### ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ:

- ▲ **Нанял 40% персонала,** включая врачей, руководителя отдела по работе с клиентами, менеджеров по работе с клиентами.
- ▲ **Новые сотрудники легко влились в коллектив.**
- ▲ Из компании **ушли безынициативные сотрудники** («чемоданы без ручки»).
- ▲ **Создана воронка найма,** позволяющая быстро закрывать открытые вакансии.
- ▲ **Текучка отсутствует.**
- ▲ **Штат укомплектован профессиональными кадрами.**
- ▲ **Построено обучение персонала.**
- ▲ Создан **быстрый ввод новичков** в компанию.
- ▲ Создана **система передачи знаний** от опытных врачей к новичкам.
- ▲ **Создана система аттестации.**



## РОБЕРТ ЦАЦКИС

Владелец компании «Центральное управление ОЛЗ».  
Город: Москва.  
Вид деятельности: продажа и монтаж лифтового оборудования.  
Штат компании: 50 человек.

### ЧТО БЫЛО ДО «ПЕРФОРМИИ»:

- ▼ **Доход компании падал.**
- ▼ **Владелец был перегружен текучкой** и все основные задачи в компании тянул сам.
- ▼ Совершенно **отсутствовало свободное время.**
- ▼ **Не было людей, кому можно было передать часть важных задач.**
- ▼ **Сам нанимал,** только по знакомым, была **боязнь найма со стороны.**
- ▼ **Нанял с улицы финансового директора.** Потеря составила 10 миллионов рублей.

### ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ:

- ▲ **Доход вырос более чем в 3 раза.**
- ▲ Был заменен начальник отдела продаж, нанят директор по персоналу, нанят директор по монтажу.
- ▲ **Появилась команда топ-менеджеров,** кому были делегированы задачи по областям.
- ▲ **Ушла зависимость от «звездных» продавцов,** от которых компания зависела.
- ▲ **На 80% был заменен отдел продаж.**
- ▲ **Появилась возможность внедрять в компанию новые технологии.**
- ▲ **У владельца появилось свободное время** для своих личных дел.

## Контактная информация для бронирования мест:

Короткий видеоролик о «Практикуме Эффективного Найма»:  
<https://www.youtube.com/watch?v=ebu8TFDiWHE>



Отзывы участников Практикума «ПЕРФОРМИИ»  
<http://www.youtube.com/user/performiarussia2>

