



Желаем Вам приятного просмотра!  
Для смены слайдов нажимайте клавишу ПРОБЕЛ.

Корпоративная программа развития личной,  
управленческой, коммуникативной эффективности.

# Эффективное управление поведением людей.



Методика «7Радикалов»<sup>®</sup>.

Консалтинговая Группа «Национальный Тренинг и Консалтинг»

# Для кого предназначена программа?



Специалисты компании, результативность работы которых зависит от эффективности взаимодействия с людьми - первые руководители, топ-менеджеры, руководители среднего звена, HR-специалисты, специалисты по продажам и закупкам, специалисты по обслуживанию клиентов, специалисты по кредитованию и страхованию.

# Цели и задачи программы



Обучить уникальным технологиям нетестовой оценки индивидуальных особенностей людей «7Радикалов»®.



Повысить личную, управленческую, коммуникативную эффективность.



Повысить эффективность управления персоналом.



Повысить эффективность подбора персонала.



Повысить эффективность ведения переговоров.





Повысить эффективность персональных продаж.



Повысить эффективность обслуживания клиентов.

Методологической основой программы является технология нетестовой оценки индивидуальных особенностей людей



Методика «7Радикалов»®

# Автор методики «7Радикалов»®

## Виктор Викторович Пономаренко



Российский учёный, врач-психиатр, сотрудник спецслужб РФ, более 25 лет занимающийся научными исследованиями в области психологии управления, характерологии и конфликтологии; полковник запаса, участник спецопераций в «горячих» точках, психолог-эксперт Генеральной прокуратуры РФ при расследовании преступлений, имевших большой общественный резонанс (противоправные действия в отношении известных людей, теракты на Северном Кавказе, теракты в московском метро, теракт «Норд-Ост»). Преподаватель Академии ФСБ, Института повышения квалификации МВД, Академии государственной службы при Президенте РФ.

# В чём суть методики «7Радикалов»?



Ключом к пониманию методики «7Радикалов» является изучение групп психологических качеств, которые называются РАДИКАЛЫ.

# Что такое Радикалы?



РАДИКАЛЫ – это группы однородных качеств поведения, в основе которых лежат одинаковые внутренние психические условия - сила и подвижность нервной системы (темперамент), особенности эмоциональной и интеллектуальной сферы человека.

# Для чего необходимо знание Радикалов?



Дело в том, что при общении с человеком далеко не все качества его характера понятны и очевидны - мы наблюдаем только «вершину айсберга». Но, если мы знаем к какому Радикалу относятся наблюдаемые качества, то легко «достаиваем» Радикал до целого. Проиллюстрируем это на примерах ...



Например, такие качества как аккуратность и агрессивность являются однокоренными, т.е. принадлежат одному Радикалу. Следовательно, наблюдая повышенную аккуратность в оформлении внешности человека можно прогнозировать в его поведении агрессивность.





Например, чувство вкуса и низкая конфликтность принадлежат одному и тому же Радикалу. Следовательно, наблюдая гармоничность в оформлении внешности человека можно прогнозировать в его поведении низкую конфликтность.



Например, невыразительность внешнего облика человека и пунктуальность принадлежат одному Радикалу. Следовательно, наблюдая преобладание тёмных цветов, старомодность в одежде человека, можно прогнозировать обязательность и внимательность к мелочам в работе.



Например, небрежность в оформлении внешности и коммуникабельность принадлежат одному Радикалу. Следовательно, наблюдая «невнимательность» в оформлении внешности человека можно прогнозировать умение такого человека с лёгкостью устанавливать контакты с незнакомыми людьми.



Например, яркость в оформлении внешности и необязательность принадлежат одному Радикалу. Следовательно, наблюдая повышенную яркость в оформлении внешности можно прогнозировать умение человека красиво пообещать, но ... не всегда сделать.

И Т.Д. ...




Для того, чтобы научиться  
распознавать характер человека  
нужно знать свойства

7 РАДИКАЛОВ

A stylized silhouette of a mountain range in shades of teal, located at the bottom right of the slide.

# Какова классификация Радикалов?

1. Истероидный
  2. Эпилептоидный
  3. Паранояльный
  4. Эмотивный
  5. Шизоидный
  6. Гипертимный
  7. Тревожный
- 



Схожесть названий Радикалов с терминами медицинской психологии связана с тем, что базовые, широко используемые классификации типов поведения созданы ПСИХИАТРАМИ.



# Вопрос



Правомерно ли переносить характерные особенности душевнобольных людей на людей здоровых ... ☺ ?

# Ответ

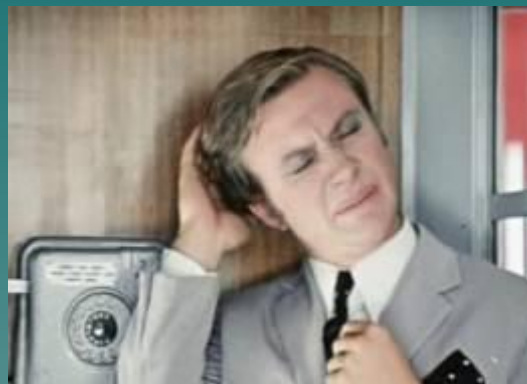


Да, вполне правомерно. Дело в том, что душевная болезнь не создаёт какой-то новый характер, она лишь видоизменяет прежний. В такой ситуации, черты, качества, свойства характера обостряются и, следовательно, становятся доступными для исследования.

Познакомьтесь с обладателями  
каждого Радикала ...



# Истероидный Радикал ... истероиды



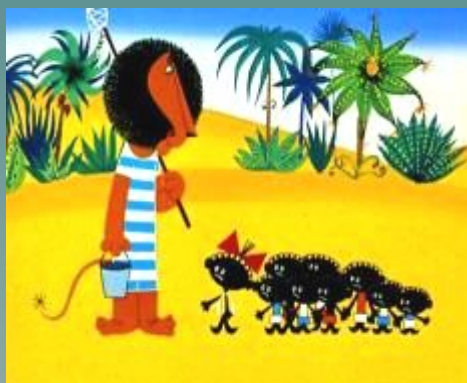
# Эпилептоидный Радикал ... эпилептоиды



# Паранояльный Радикал ... параноики



# Эмотивный Радикал ... ЭМОТИВЫ



# Шизоидный Радикал ... шизоиды





# Гипертимный Радикал ... гипертимы



# Тревожный Радикал ... тревожные



# Каждый радикал изучается по следующей схеме:

**Общая характеристика** – внутренние психические условия формирования радикала и его социальное значение (востребованность в обществе).

**Внешний вид** - как радикал проявляется в телосложении и оформлении внешности (какие особенности привносит в выбор стиля одежды, фактуры одежды, прически, украшений и т.п.).

**Оформление пространства** - как проявляет себя радикал в формировании окружающего предметного мира, интерьера (жилья, рабочего помещения, автомобиля и т.п.).

**Двигательная активность** – как радикал проявляет себя в мимике, жестикуляции, походке, позах, речи.

**Особенности поведения** – доступные и малодоступные наблюдению характерные особенности и качества поведения, и их взаимосвязи.

**Отношение к видам деятельности** - какие задачи обладатель изучаемого радикала будет решать всегда и везде, а какие – не сможет решить ни при каких условиях.

**Особенности коммуникации и управления** - как лучше всего налаживать социальные связи с обладателем радикала, как понравится ему, как управлять им и что является грубой коммуникативной ошибкой по отношению к нему.

**Прикладное применение** – список задач, на решении которых необходимо сфокусировать применение методики - управление персоналом и подчинёнными, оценка и подбор персонала, ведение переговоров, персональные продажи, профилактика мошенничества при кредитовании и т.д.

**Отраслевое применение** – применение методики при решении нестандартных, узкоспециализированных задач (разрабатывается индивидуально под требования заказчика).

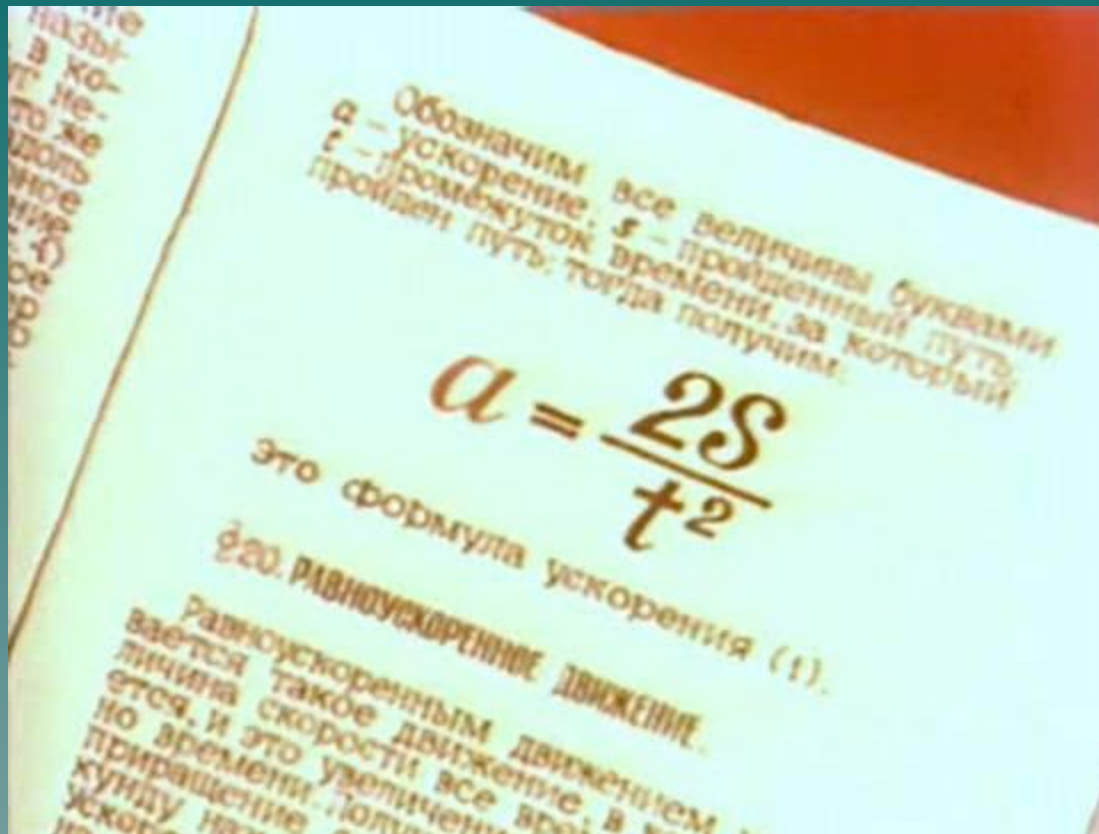
# Это важно!



Изучение каждого Радикала сопровождается показом слайдов с фотографиями людей, иллюстрирующих изучаемый материал - более 500 фотографий !!!



В процессе изучения Радикалов участники обучатся распознаванию признаков Радикалов в самих себе, в других участниках программы, киноперсонажах, в известных всем публичных людях.



Подробно изучив все семь Радикалов и научившись распознавать их на практике, участники приступят к изучению технологий распознавания **РЕАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА:** составлению **ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ** и **ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА.**

# Что такое Реальный характер?



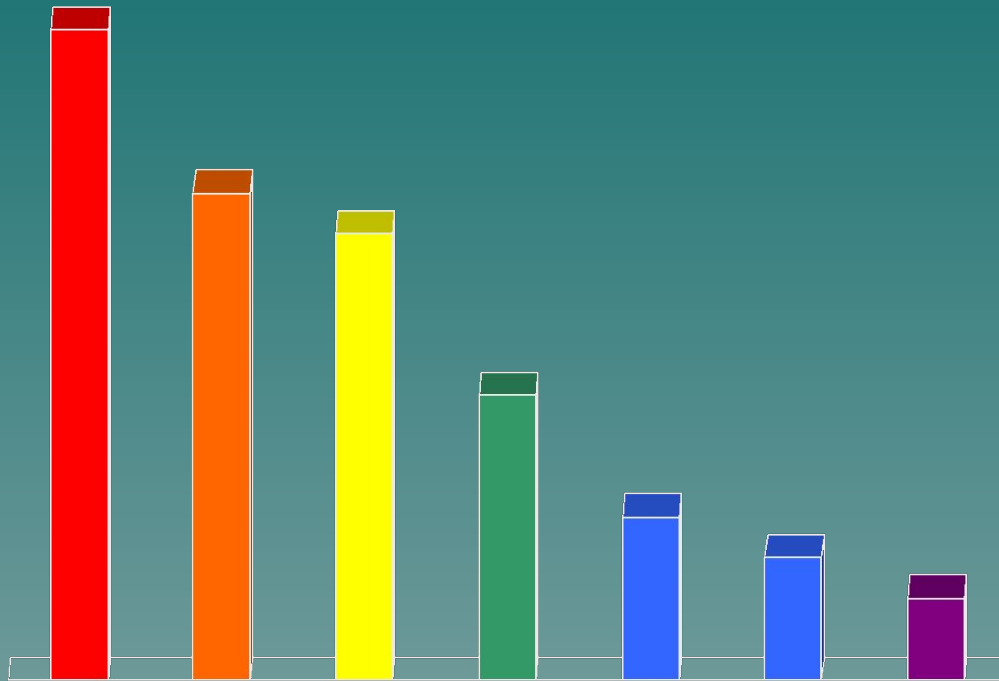
**РЕАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР** – это смесь из нескольких Радикалов. В него может входить от 2-х до 7-и до семи Радикалов. Наиболее выраженный Радикал определяет основной мотив поведения человека, а остальные – поведенческие средства для его реализации.



Ключом к пониманию скрытых индивидуальных особенностей людей,  
к прогнозированию и управлению поведением является  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ.**




# Что такое Психологический профиль?



**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ** - это иерархическая последовательность всех Радикалов, входящих в Реальный характер, расположенных по степени их влияния на поведение человека.

# Практика !!!

В процессе изучения Психологического профиля участники получают практические навыки и обучаются:

- Технологиям выявления ведущего радикала в характере;
  - Технологиям сравнения радикалов по степени выраженности;
  - Технологиям экспресс оценки Психологического профиля;
  - Технологии углублённого построения Психологического профиля;
  - Технологиям цифровой записи Психологического профиля;
- 



## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ

является основой для составления ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА.

# Что такое Психологический портрет?



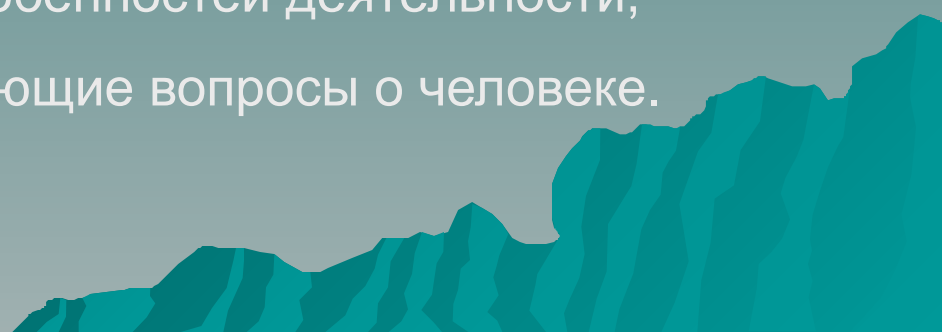
**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ** – это технология «смешивания» всех Радикалов, входящих в Психологический профиль, и описания Реального характера, сделанное простым, литературным языком.



Используя технологию составления **ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА** можно ответить на многие интересующие вопросы о человеке в прошлом и настоящем и прогнозировать его поведение в будущем ...

# Практика !!!

В процессе изучения Психологического портрета участники получают практические навыки и обучаются:

- Технологиям «смешивания» 2-х и более радикалов;
  - Технологиям описания особенностей поведения;
  - Технологиям описания особенностей общения;
  - Технологиям описания особенностей деятельности;
  - Технологиям прогнозирования особенностей поведения;
  - Технологиям прогнозирования особенностей общения;
  - Технологиям прогнозирования особенностей деятельности;
  - Технологиям ответов на интересующие вопросы о человеке.
- 


# Внимание !!!



На следующих слайдах важная информация ...

# Практика !!! Практика !!! Практика !!!

Изучение технологий построения Психологического профиля и Психологического портрета основано на практических занятиях:

- анализ характеров киногероев;
  - анализ характеров известных людей;
  - анализ характеров участников программы;
  - анализ характеров коллег по работе;
  - анализ характеров клиентов компании.
- 



# Практика !!! Практика !!! Практика !!!

В процессе обучения участники познакомятся с различными техниками и технологиями распознавания Реального характера:

- по оформлению внешности;
- по телосложению;
- по оформлению пространства;
- по поведению в общении;
- по поведению в деятельности;
- по фотографиям;
- по видео и аудиозаписям;
- по рассказу о человеке;
- по телефонному общению;
- по рукописной деятельности (факультативно).

Что смогут участники  
по завершении программы?





Оперативно, без применения каких-либо тестов, получать важную информацию о профессиональных качествах и коммуникативных особенностях каждого партнёра по общению и взаимодействию.



Рационально применять базовые психологические принципы подбора, отбора, оценки, развития, профориентации и мотивации персонала в организации.



Находить уникальный подход в управлении к каждому человеку, учитывая его индивидуальные психологические особенности.



Осознанно выстраивать результативное управление  
и поведением людей.

общением



Прогнозировать поведение людей в сложных и критических ситуациях.



Находить в каждом партнере по общению конструктивный личностный потенциал и создавать позитивную установку на социальное сотрудничество.





Рационально управлять стилем своего поведения и производить  
нужное впечатление на собеседника.



Эффективно управлять своим профессиональным и личностным развитием.



Гармонизировать отношения с коллегами по работе.



Научиться лучше понимать себя, свои сильные и слабые стороны,  
свой профессиональный и личностный потенциал.

Что получит организация  
по завершении программы?



# Эффективность руководителей при решении задач:

## Управление персоналом.

Профориентация. Мотивация. Обучение и развитие персонала. Постановка задач, контроль. Делегирование полномочий. Командообразование. Ротация по вертикали и горизонтали. Управление карьерным и личностным ростом. Формирование резерва выдвижения. Профилактика и разрешение конфликтов. Формирование системы и уровня заработной платы. Прогнозирование поведения сотрудников в сложных и критических условиях. Управление приверженностью и лояльностью персонала к компании. Гармонизация отношений в коллективе. Снижение текучести персонала. Профилактика имитации работы. «Мягкое» увольнение.

## Ведение переговоров.

Оптимальный день недели и время деловой встречи. Выбор и подготовка места переговоров. Планирование персонального состава переговоров. Подготовка и оформление раздаточных материалов. Размещение за столом переговоров. Установление контакта. Презентация предложений. Работа с возражениями. Документирование соглашений. Завершение переговоров. Поддержание и укрепление отношений с партнёрами. Прогнозирование неблагонадёжности партнёров.

## Управление личной эффективностью.

Повышение уровня личной успешности. Управление лидерскими качествами. Чем отличается лидер от менеджера. Баланс навыков менеджера и лидерских качеств. Мотивация лидера. Умение убеждать себя и других. Генерирование новых идей. Виды лидерства. Развитие лидерских компетенций. Харизма и её составляющие. Творческое мышление. Активация креативности. Персональный брендинг. Формирование индивидуального стиля, имиджа, образа. Индивидуальный стиль управления. Повышение психологической устойчивости.

# Эффективность HR-специалистов при решении задач:

## Подбор персонала.

Определение характерологических требований под вакансию. Подбор персонала под задачу, под коллектив, под руководителя. Оценка характерологических особенностей кандидата на собеседовании, по телефону, со слов других людей (легендированное собеседование). Собственный стиль проведения интервью. Особенности проведения собеседования по телефону. Прогнозирование особенностей адаптации в коллективе нового сотрудника. Профориентация, развитие персонала. Выявление зон профессиональной успешности. Адаптация новых сотрудников.

## Управление персоналом.

Профориентация. Мотивация. Обучение и развитие персонала. Постановка задач, контроль. Делегирование полномочий. Командообразование. Ротация по вертикали и горизонтали. Управление карьерным и личностным ростом. Формирование резерва выдвижения. Профилактика и разрешение конфликтов. Формирование системы и уровня заработной платы. Прогнозирование поведения сотрудников в сложных и критических условиях. Управление приверженностью и лояльностью персонала к компании. Гармонизация отношений в коллективе. Снижение текучести персонала. Профилактика имитации работы. «Мягкое» увольнение.

## Оценка персонала.

Профессиональный и психологический портрет. Экспресс-оценка персонала. Анализ документов. Анализ биографических данных. Собеседование. Анкетирование. Тестирование. Создание тестов. Анализ результатов тестирования. Точность тестирования. Игровая диагностика. Наблюдение. Оценка качеств, которые сложно формализовать – лидерство, коммерческие способности, креативность. Оценка отношения к деньгам. Оценка лояльности к организации.

# Эффективность специалистов по работе с клиентами:

## Персональные продажи.

Установление контакта. Подстройка к клиенту. Характерологическая совместимость продавца и покупателя. Факторы успеха менеджера по продажам. Роли менеджера по продажам. Выявление ключевых точек управления клиента. Определение характера покупателя по словам и фразам. Телефонные продажи. «Золотые» слова для клиента. Оценка потребительских предпочтений клиентов. Персональная презентация товаров и услуг. Индивидуальное ценообразование. Работа с возражениями.

## Обслуживание клиентов.

Индивидуальный подход к клиенту. Работа с VIP-клиентами. Работа с конфликтными клиентами. Критерии оценки клиентов. Подбор специалиста по продажам под клиента. Формирование «портрета» идеального менеджера по продажам. Прогнозирование поведения клиентов в критических ситуациях. Оценка группы риска каждого клиента. Минимизация рисков работы с клиентом. Прогнозирование неблагонадёжности. Управление проблемными клиентами. Удержание клиентов. Формирование лояльности клиентов.

## Кредитование клиентов.

Деловое общение с дебиторами. Формирование характерологических требований к заёмщику. Формирование «портрета» идеального заёмщика. Оценка неблагонадёжности и степени кредитного риска клиента. Прогнозирование характерологической склонности к мошенничеству. Индивидуальные условия кредитования. Особенности проведения кредитного интервью. Прогнозирование поведения клиента в случаях утраты возможностей по обслуживанию кредита. Работа со злостными должниками. Типы неплательщиков и технологии работы с ними. Мотивация должников.



а также ...





Повышение сплочённости коллектива.



Повышение лояльности персонала к руководству.

# Это важно!

**Методика «7Радикалов» имеет универсальный характер применения. В зависимости от профессиональной специализации учебной группы и особенностей бизнеса организации, разрабатываются специальные блоки прикладного применения методики «7Радикалов». Например:**

## **Специалисты по безопасности.**

Оценка группы риска каждого сотрудника. Выявление недружественного отношения сотрудников к компании. Профилактика утечки конфиденциальной информации. Работа со слухами. «Продвижение» дезинформации. Прогнозирование склонности к взяточничеству и воровству. Выявление мошенничества внутри коллектива. Оценка неблагонадёжности клиентов.

## **Специалисты по страхованию.**

Минимизация рисков страхования. Оценка уровня страхового риска клиента. Персональная презентация страховых услуг. Формирование индивидуального пакета и условий страхования с учётом характерологических особенностей клиента. Прогнозирование поведения клиента в условиях возникновения страхового случая. Оценка конфликтности клиента. Прогнозирование характерологической склонности к страховому мошенничеству.

**и т.д. ...**

# Оценка результатов внедрения программы.



После окончания обучения участников ждёт экзамен на оценку уровня владения методикой «7Радикалов».

# Раздаточные материалы.

Каждый участник, по окончании программы, получает электронный комплект учебных материалов по методике «7Радикалов»:

- конспект теоретического материала программы;
- примеры построения Психологического профиля;
- примеры составления Психологического портрета;
- набор заданий для самостоятельной работы;
- описание прикладных решений методики «7Радикалов»;
- описание сочетаний Радикалов;
- тесты по методике «7Радикалов».

# Консультационное сопровождение.



После прохождения обучения участники программы имеют возможность получения индивидуальных и групповых консультаций по вопросам применения методики «7Радикалов» в своей профессиональной деятельности.

# Ведущий программы



Войченко Вадим Олегович – Генеральный директор компании «НТК Консалтинг», тренер-консультант, бизнес-психолог, специалист по организационному развитию.




Хотите проверить свой характер?

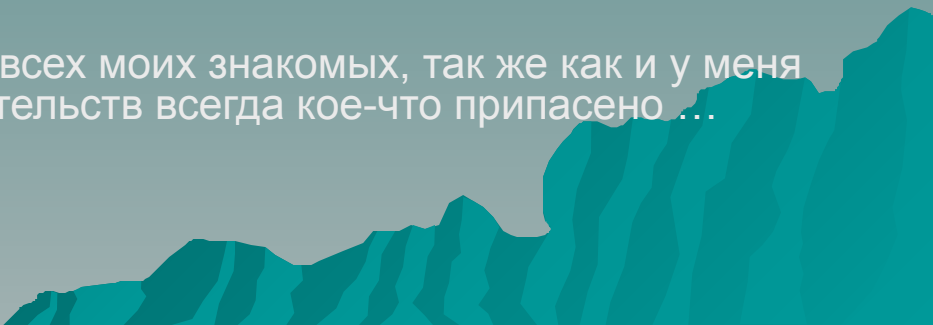


На следующем слайде приведена ситуация  
и даны несколько вариантов её развития.

Ваша задача - распределить все варианты по  
степени приемлемости для Вас: от наиболее  
к наименее приемлемому (слева направо).

A stylized, layered mountain range graphic in shades of teal and blue, located at the bottom right of the slide.

## Ситуация: знакомый обратился к Вам с просьбой одолжить некоторую сумму денег. Ваши мысли по этому поводу ...

1. Неувязка получилась! Кажется, я и в самом деле говорил ему, что он может обращаться ко мне с любой просьбой. Видимо, он понял это буквально.
  2. Я не очень люблю тех, кто простит деньги в займы. Всегда возникает вопрос: а почему ты не планируешь свои расходы? Решение я приму, исходя из кредитоспособности моего знакомого.
  3. Сделаю для него всё, что смогу. Ведь он поддержал нас, когда мы пикетировали строительство торгового центра в парковой зоне нашего района.
  4. Разумеется, я дам ему в долг. Если у меня не будет нужной суммы, я одолжу её у своих знакомых, но без денег этого человека не оставлю.
  5. Любопытно: можно ли прожить, скажем, целый год не работая? Путешествуют же люди «автостопом»? Было бы интересно самому попробовать.
  6. Да у меня самого надолго деньги в руках не задерживаются! Приятеля, конечно же, накормлю и напою ... если найду что-нибудь в холодильнике. А потом мы вместе пойдём просить денег у соседа.
  7. Эта ситуация маловероятна для меня ... у всех моих знакомых, так же как и у меня самого, на случай непредвиденных обстоятельств всегда кое-что припасено ...
- 

# Как анализировать результаты теста?

По окончании тестирования вы получили последовательность из номеров ваших ответов, расположенных в порядке убывания по степени их приемлемости для вас (слева на право).

Каждый из ответов соответствует определённому Радикалу:

Ответ №1 – Истероидный радикал

Ответ №2 – Эпилептоидный радикал

Ответ №3 – Паранояльный радикал

Ответ №4 – Эмотивный радикал

Ответ №5 – Шизоидный радикал

Ответ №6 – Гипертимный радикал

Ответ №7 – Тревожный радикал

Чем левее расположен номер ответа, тем сильнее влияет на Ваше поведение Радикал, соответствующий этому номеру.

Например, у Вас получилась такая последовательность - 1,5,3,7,4,2,6. Это можно прочесть так – ШИЗО-ИСТЕРОИД с паранояльно-тревожно-эмотивно-эпилепто-гипертимными включениями ... 😊

А что получилось у Вас?




Хотите продолжить ... 😊 ?



Тогда ждём Вас на наших открытых и корпоративных программах ...

# В завершение немного статистики.

Технология «7Радикалов»<sup>®</sup> это:

- Более 100 лет научных исследований.
  - Более 20 лет применения в спецслужбах РФ.
  - Более 5 лет внедрения в бизнес-организациях.
  - Более 50 кадровых агентств, применяющих данную технологию при подборе персонала.
  - Более 10 000 специалистов, использующих данную технологию в своей профессиональной деятельности.
  - Более 50 регионов РФ, где проводится регулярное обучение.
  - Динамичное развитие прикладных, отраслевых решений.
  - Отсутствие аналогов в РФ и за рубежом.
  - Запатентованное авторство.
- 

# Мнение специалистов !!!



«Методика нетестового распознавания характера «7 Радикалов» оперирует доступной для наблюдения информацией о человеке, проста в понимании и использовании теми, кто не имеет психологического образования, обеспечивает высокую достоверность выводов, не требует дополнительного тестирования, что делает ее незаменимой в управленческой и любой другой социальной деятельности...».



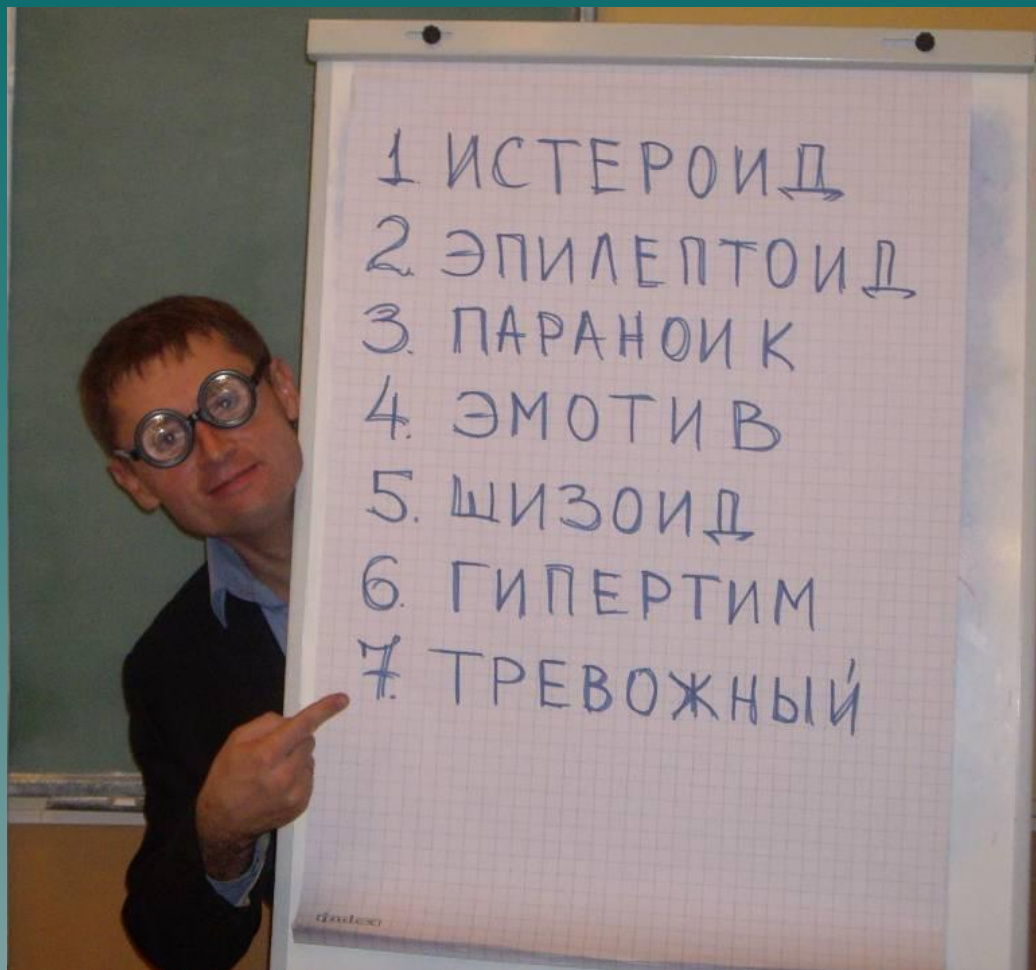
# Подробнее о методике «7Радикалов»®.

Дополнительную информацию о программе обучения и методике «7 Радикалов»

Вы можете получить в рекламно-информационных приложениях:

- Приложение №01 (описание программы)
- Приложение №02 (план учебных занятий)
- Приложение №03 (отзывы участников)
- Приложение №04 (информация о тренере)
- Приложение №05 (интервью с Войченко В.О.)
- Приложение №06 (В.В. Пономаренко о методике)
- Приложение №07 (вопросы-ответы по методике)
- Приложение №08 (рецензия на методику)
- Приложение №09 (консультационные услуги)
- Приложение №10 (информация о компании)

а также ....



... можете заказать презентацию программы «от тренера» у Вас в компании ...

ДО ВСТРЕЧИ !!!