

Д. Кама

# КТО ТЫ?

---

Или как уволить Босса

16+

Дмитрий Кама

**Кто ты? Или как уволить Босса**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

## **Кама Д. С.**

Кто ты? Или как уволить Босса / Д. С. Кама — «ЛитРес: Самиздат», 2018

Эта книга об эффективном рекрутинге. О принципах построения систем, что будут сами развиваться, сами мотивироваться и расти. Об Клиентоориентированности ориентированной не на клиента. Коротко об изученном опыте и анализе эффективности людей с периода появления автоматизированных процессов. О принципах построения и распределения власти. Соответствие людей распределённым ролям в системе управления. Каким путем оптимизировать, ускорять процесс развития технологий и человечества.

# Содержание

От автора	6
Введение	10
Конец ознакомительного фрагмента.	11

**Д. Кама**  
**Кто ты?**  
**Или как уволить Босса**

© Д. Кама, 2018

## От автора

Меня всегда тревожили вопросы, на которые я искал решения: как увеличить доход без существенных затрат для бизнеса? Как ускорить прогресс? Убрать бюрократию и сделать труд приятным? Как помочь человеку в реализации себя? И главная проблема, с которой я столкнулся, – то, что люди работают не по призванию. Изучал устройства систем и правил, их влияние на поведение людей. После поиска и нахождения общего знаменателя для решения этих вопросов не могу не поделиться с вами. Ведь давно существует проблема недооцененности, несправедливости и отношений, влияющих на других по принципу «я тебя знаю – вот тебе власть». У меня есть проверенная на практике методика, которая решает эти проблемы и способна произвести изменения во всем мире, начиная от образования и политического строя и заканчивая бизнес-сферой. Прочитав ниже процесс работы этого алгоритма, вы убедитесь: прошлый опыт не имеет значения, психологическое и физиологическое состояние гораздо важнее. Перед вами не коммерческое предложение. Это мой взгляд на проблему и предложения пути к ее решению.

## О проекте

Помощь в реализации себя или потенциала человека, отбор персонала по новому методу, поиск гениев. Помощь бизнесу по отбору персонала и индивидуальные рекомендации по каждому сотруднику.

Суть идеи – дать правильные составляющие для развития и прогресса разных систем и каждого индивидуума отдельно. Основывается на полном анализе психических и физиологических составляющих человека, к примеру таких, как физиогномика, имя, дата рождения, среда проживания, национальность, национальные особенности, походка, рост, вес, возраст, знак зодиака, окружающая среда, тембр голоса и прочее, которые будут использованы в начальном этапе отбора и последующем пребывании в компании для раскрытия максимального коэффициента полезного действия (КПД). Система будет учитывать и условия работы, пищу, окружающую среду – анализировать и давать рекомендации для эффективной работы индивидуально каждого сотрудника и системы в целом. Рекомендации на основе научных открытий и достижений дадут построить правильную систему.

Все эти анализы в совокупности с современными технологиями не займут много времени. Первый этап и тест при отборе персонала – до пяти минут времени. Второй при поступлении на работу – до пятнадцати минут. И другие тесты по анализу рабочей среды и системы отношений уже в процессе работы компании по желанию и выбору времени проведения.

## Алгоритм работы

Вы загружаете свою фотографию на веб-сайт, заполняете такие данные, как дата рождения, рост, вес, имя и приоритет, кем желаете трудиться. Проходите короткий интерактивный тест, который будет только графический и без текста. Всё это не должно занимать до пяти минут вашего времени. Система анализирует фото на физиогномику и ваши данные с помощью специального алгоритма. После предоставляет предварительный отчет о ваших наклонностях и характере. Впоследствии, если необходимо скорректировать информацию о вас более детально, вам придет письмо на дополнительный тест.

Когда выявили ваши сильные стороны, например, качества коммуникации и понимания окружающей среды способствуют быть маркетологом, вы подали заявку в эту сферу дея-

тельности. Мы предлагаем компаниям вас с указанием вашего потенциала и возможностей КПД. Также будут учитываться и слабые стороны, чтобы в будущем максимально раскрыть ваш потенциал. При этом если у компании есть полный штат сотрудников и им не требуется пополнение, но, к примеру, вы имеете прекрасные навыки и идеи, как сделать лучше, то компания может купить вашу идею. Не обязательно работать в штате определенной компании, вы можете продавать свои идеи по улучшению или инновации разным компаниям и иметь с этого доход. В свою очередь компании периодически могут проводить такие тендеры на решение своих проблем.

Итак, мы говорим кандидату: «У нас есть такие-то фирмы, которым нужны одаренные люди». А фирме говорим: «Есть человек, вот его анкета с возможностями». После согласования идет второй этап, это более расширенный набор тестов для кандидата под конкретную нишу деятельности, в которой хочет работать кандидат.

Это описание некоторых из функций онлайн-ресурса. Будет много дополнительных алгоритмов, которые будут очень эффективны для компаний. Хочу обратить внимание, что описанные в книге разделы, как построить систему управления, могут быть в наибольшей степени продуктивны, если отбор персонала проводить с помощью алгоритма, написанного выше.

Одна из самых главных задач нашего проекта, возможно, наиважнейшая его задача, – выявление талантов, скрытых в людях. И помощь в реализации их потенциала и идей для общества и бизнеса. Этим мы и намерены заниматься: находить одаренных и помогать развиваться, применять свою одаренность по назначению, реализовывать свой КПД на сто процентов.

## О себе

Имею различные бизнес-награды и некоторые уникальные разработки для автоматизации и развития бизнеса, которые были признаны лучшими решениями, а за последний год получил две медали за службу. Это всё к тому, чтобы мои слова имели здесь смысл. Ведь сегодня мало кто будет относиться весомо к словам незнакомого человека. У меня так же есть своя история, как и у каждого, подобно той, что с взлетами и падениями. Но хочу рассказать о том, что долго болело при изучении систем управления.

Критика – после прочтения без нее не обойтись, но, прежде чем давать оценку, подумайте, что критика дает возможность для анализа и развития. А вот необдуманные высказывания своего мнения просто впустую потратят наше время.

## О чем хочу сказать на этих страницах

### • *Люди работают не по призванию*

Основной моей причиной инициации этого проекта является глобальная, на мой взгляд, проблема – это работа. Работа сотрудников не по призванию. Многие люди работают не в своей нише и оказываются не там, где должны быть и приносить реальную пользу.

### • *Все в одном месте – убрать бюрократию*

Единая система данных кандидата для всех. На каждом континенте или в стране своя специфика отбора персонала. Например, в США поиск работы и заполнение анкет занимает очень много времени. В любой сфере и стране везде присутствует информативная загруженность. Заменить и избавиться от всего этого с помощью онлайн-ресурса и нескольких шагов заполнения личных данных и интерактивного теста.

### • *Ваш бизнес – это не ваши клиенты, это ваши сотрудники*

Компания сможет по-настоящему раскрыть свой потенциал только тогда, когда работники будут чувствовать себя полезными и получать взамен все необходимые (в рамках возможностей) блага. На этом должна базироваться политика компании.

- ***Всё взаимосвязано. Все основы напрямую связаны с HR.***

Финансы, администрирование, клиент-сервис, инженерия, логистика, менеджмент, производство, маркетинг – зачастую все эти отделы (персонал в нем) формируются в большинстве случаев стечением ситуаций и обстоятельств. Даже если вы считаете, что у вас компания построена и работает хорошо, я свободно докажу, что наш алгоритм отбора и мотивации даст увеличить показатели в разы выше, чем есть сейчас.

- ***Изменение рабочего графика под современные нужды***

Чтобы достичь более высокого КПД (коэффициента полезного действия) у сотрудников, а значит, и более продуктивной работы вашей компании, нужно менять график под современные нужды глобализации, которая имеет влияние на все сферы. Всё индивидуально для каждого региона и сферы деятельности. Но тот рабочий график, который есть сегодня, не дает полной отдачи сотрудников.

- ***Призвание важнее образования.*** Если мне нужна команда специалистов, то я не буду смотреть на дипломы и предыдущий опыт. Я найду их по призванию и дам образование, итог будет куда выше в производительности работы.

- ***Личная симпатия – это контрпродуктивно.*** Мы провели исследование, результаты которого показали: для большинства HR-менеджеров в конечном итоге решающим фактором о принятии на работу становится личная симпатия.

## **Что я хочу сказать**

– Неважно, сколько ты знаешь языков и где ты учился. В конечном итоге тебе будет важно, занимался ли ты тем, чем хотел, и получал ли ты от этого удовольствие. Ведь неудовлетворение собой по истечении времени и вопросы, почему не сделал, не попробовал, больше всего будут тяготить от невозможности вернуть время назад. Поэтому отчасти этим проектом хочу помочь решить часть этих вопросов.

– Эффективность любой системы начинает закладываться еще на стадии отбора персонала. Уже после этого устанавливаются определенные правила, которые также имеют огромное значение.

– В крупных компаниях система формирует людей.

В небольших компаниях люди делают систему, которая зависит от личного характера каждого.

– Вся информация, изложенная в книге, закреплена научными трудами ученых, опытом и историей разных стран и компаний.

## **Кое-что о самой книге**

Книга издается одновременно на трех языках: русском, английском и немецком. И в двух вариантах, помимо электронного:

- отредактированная версия – популярный вариант издания, простой и доступный для восприятия;

- оригинальное издание под изначальным заглавием «Клиентоориентированность», отличный вариант для подарка руководителю.

Не ищу громкого успеха, прошу оценить написанное на практике и дать обратный отзыв. Также ниже приготовлены задачи, на правильное решение которых не каждый способен

- **Задача № 1.** В одном из штатов США человека убило градом, когда он шел домой. Что это – случайность или закономерность? Обоснуйте свой ответ.

- **Задача № 2.** Самка осьминога может отложить сто тысяч яиц за раз. Быстро ли этот вид попадет в Красную книгу? При каких условиях это произойдет?

- **Задача № 3.** Эта задача скрыта на страницах данной книги. Ее способны разглядеть примерно десять процентов аудитории. Если вы нашли на страницах некую закономерность или увидели ответ в дизайне, напишите нам.

### **P. S.**

*Представьте, как может измениться ситуация, если политикой заниматься и в правительстве работать будут инженеры и создатели. Это кардинально изменит ситуацию и вектор развития. Чем занимаются политики? Политик не может создать автомобиль. Но что он может? Я считаю, что законы и прочее должны принимать инженеры (конструкторы), творческие люди и ученые, которые умеют анализировать. Изменится сама концепция подхода к решению проблем и выявлению их. Плюс сам комплекс системы станет более гибким. Тот строй, что есть сейчас, устарел и неэффективен по сравнению с новым.*

## Введение

В современном мире с его бурно развивающимися технологиями большинство классических подходов к ведению бизнеса давно утратили свою актуальность. Однако задачи любой ориентированной на получение прибыли компании остаются прежними. И по-прежнему успех коммерческого предприятия напрямую зависит от кадрового вопроса.

Как выстроить систему управления, которая сможет обеспечить должный уровень самоуправления и саморазвития? Решением этого архиважного вопроса нужно заниматься еще на стадии отбора персонала. Только так возможно создать слаженную команду профессионалов-единомышленников, работающую слаженно, четко и безукоризненно.

*Опыт успешных компаний убедительно доказывает: если коллектив правильно подобран и имеет соответствующую мотивацию, прибыли не заставят себя ждать.*

Я не ошибусь, если скажу, что любая система в мире построена таким образом, что если она видит угрозу, то устраняет ее. Но если система имеет плохие, неоптимизированные процессы, нагружена административной бюрократией, это значит, что всё новое, которое способствует развитию системы, будет недоступно, и такой алгоритм защиты – губительный для системы. Я же хочу на примере этой книги построить систему таким образом, чтобы угрозы превращать в преимущества. Нового ничего я не придумываю, уверен, подобные идеи звучали от разных ученых и бизнесменов. Удивительно, что никто до сих пор не применил этот метод на практике.

### Учитывайте это

В психологии давно известно, что такие показатели, как походка человека, тембр голоса, рост, вес, среда проживания и прочее, влияют на продуктивность бизнеса и компании, на ее эффективность и дальнейшее развитие. Если изменяется, например, цвет пола в помещении, погода, пища, освещение в офисе или магазине, то это всё напрямую влияет на продажи и рабочий процесс. Если все эти факторы учитывать при построении бизнеса и рабочих процессов, то можно без усилий и особых затрат существенно увеличить КПД компании.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.