



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ТЕСТИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Профессиональная диагностика персонала
для повышения эффективности вашей команды



Пример показателей тестирования –
тест **Тотал** от компании Профдиалог



ОБЪЕКТИВНАЯ
ОЦЕНКА
ПЕРСОНАЛА



ВЫЯВЛЕНИЕ
ТОЧЕК РОСТА
И РИСКОВ



ПОВЫШЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
И РЕКОМЕНДАЦИИ



TOTAL — современная система оценки личностных,
управленческих и профессиональных компетенций
сотрудников и руководителей.



Profdialog

профессиональные решения
в оценке и развитии персонала



+7 (473) 212-02-99, доб. 119



crpk@tppvrn.ru



ЧТО ТАКОЕ ТЕСТ TOTAL?



ЧТО ТАКОЕ TOTAL?

TOTAL — современная психодиагностическая методика оценки личностных, управленческих и профессионально значимых качеств сотрудников и руководителей.

Методика позволяет получить объективную информацию о сильных сторонах сотрудника, факторах риска, уровне управленческого потенциала и особенностях поведения в профессиональной деятельности.



КАКИЕ ЗАДАЧИ РЕШАЕТ?



Подбор и оценка персонала;



Формирование кадрового резерва;



Оценка руководителей и управленческих команд;



Планирование профессионального развития сотрудников;



Снижение кадровых рисков;



Профилактика профессионального выгорания;



Повышение эффективности управления персоналом.



КАКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАЮТСЯ?



Доминантность и лидерский потенциал



Целеустремленность



Активность и работоспособность



Потребность в общении



Стрессоустойчивость



Тревожность



Чувствительность и эмоциональная устойчивость



Особенности принятия решений



Управленческий потенциал



Риски профессиональной дезадаптации



РЕЗУЛЬТАТ

Объективный психологический профиль сотрудника и практические рекомендации для принятия кадровых и управленческих решений.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ



Profdialog
профессиональные решения
в оценке и развитии персонала

КОГДА ТЕСТИРОВАНИЕ НЕОБХОДИМО ОРГАНИЗАЦИИ

Тестирование помогает принимать обоснованные кадровые решения и повышать эффективность работы команды



ПОДБОР КАНДИДАТОВ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ

Оценка соответствия
требованиям позиции



ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Выявление сотрудников
с высоким потенциалом
развития



СНИЖЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

Понимание причин ухода
и работа с рисками



КОНФЛИКТЫ В КОЛЛЕКТИВЕ

Выявление причин
и профилактика
конфликтных ситуаций



СНИЖЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Поиск факторов, влияющих
на результативность работы



ОЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

Анализ сильных сторон
и зон развития руководителей



РЕОРГАНИЗАЦИЯ КОМПАНИИ

Оценка готовности сотрудников
к изменениям и новым ролям



ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ К ПОВЫШЕНИЮ

Оценка управленческого
потенциала и готовности
к новым задачам



РАЗВИТИЕ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Определение потребностей
в обучении и развитии



ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Получение объективных данных
для принятия решений



Тестирование позволяет принимать кадровые решения на основе объективных данных, а не субъективных впечатлений.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ



Profdialog
профессиональные решения
в оценке и развитии персонала

ЧТО ПОЛУЧАЕТ ЗАКАЗЧИК

По итогам тестирования вы получаете комплексную информацию о сотрудниках и практические рекомендации для управления персоналом.



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ

Подробное описание личностных особенностей, поведенческих стилей, сильных сторон и зон развития сотрудника.



ОТЧЕТ ПО КЛЮЧЕВЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Оценка уровня развития профессионально важных качеств и компетенций, необходимых для эффективной работы.



СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОТРУДНИКОВ И КОМАНД

Сравнение результатов сотрудников между собой и с должностными моделями компании, выявление сильных и слабых сторон команды.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

Индивидуальные рекомендации по развитию профессиональных и личностных качеств для повышения эффективности.



ОЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Анализ лидерских качеств, способности принимать решения, управлять людьми и достигать результатов.



РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Выявление признаков стресса, выгорания, эмоционального напряжения и рисков снижения мотивации.



РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ

Практические выводы и рекомендации для принятия обоснованных кадровых и управленческих решений.

ФОРМАТ РЕЗУЛЬТАТА



PDF-ОТЧЕТ

Подробный отчет в удобном и понятном формате.



КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Обсуждение результатов, ответы на вопросы, интерпретация данных специалистом.



ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ РУКОВОДИТЕЛЮ

Структурированная презентация с ключевыми выводами и рекомендациями.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КАДРОВЫМ РЕШЕНИЯМ

Практические рекомендации для подбора, развития и мотивации сотрудников.



Вы получаете не просто данные, а готовые решения для роста эффективности вашей команды и достижения целей бизнеса.



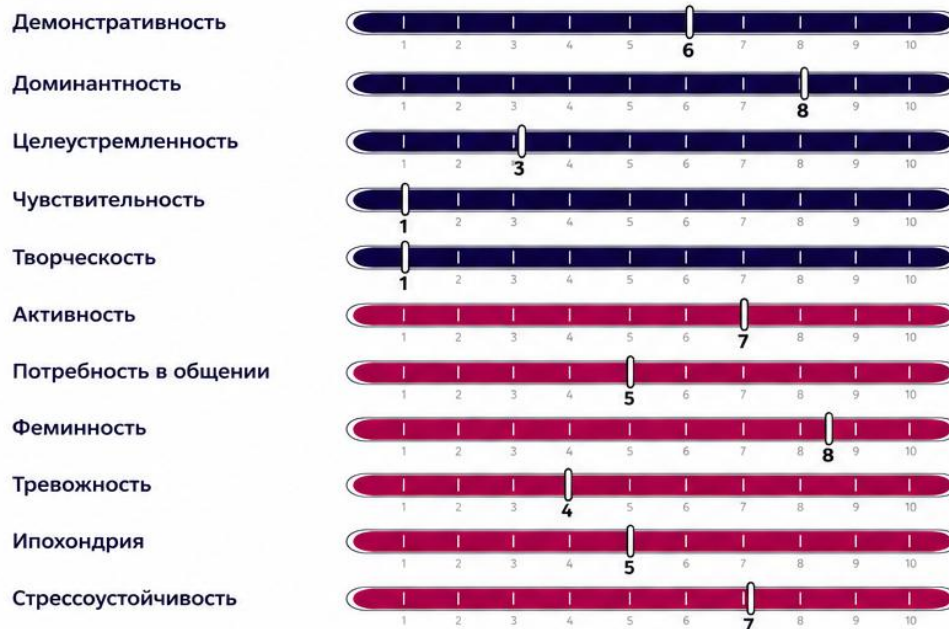


ПРИМЕР ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТЕСТИРОВАНИЯ (ШКАЛЫ TOTAL)

Фрагмент индивидуального отчета по результатам тестирования (2026 г.)



Шкалы теста



По итогам тестирования формируется:



индивидуальный психологический
профиль сотрудника



описание сильных сторон



зоны развития



рекомендации по управлению
и развитию сотрудника



оценка кадрового и управленческого
потенциала



Результаты представлены по 10-балльной
шкале.

Чем выше значение показателя, тем более
выражена соответствующая характеристика
личности.



TOTAL — точная диагностика личности, профессиональных склонностей
и управленческих компетенций для эффективных кадровых решений.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ДИНАМИКА ЛИЧНОСТНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕСТИРОВАНИЯ ТРНCD



БРЕДИХИНА Н.Е.,
психолог-консультант



СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ:
АПРЕЛЬ 2025 Г. – ИЮНЬ 2026 Г.



ЦЕЛЬ АНАЛИЗА:
оценка изменений личного
профиля, ключевых характеристик
и факторов развития



ПЕРИОД АНАЛИЗА:
2025–2026



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

Проведено сравнение результатов двух тестирований личности по методике ТРНСД, выполненных с интервалом 14 месяцев.



ПАРАМЕТРЫ АНАЛИЗА

- Демонстративность
- Доминантность
- Целеустремленность
- Чувствительность
- Творческость
- Активность
- Потребность в общении
- Феминность
- Тревожность
- Ипохондрия
- Стрессоустойчивость



ПЕРИОД СРАВНЕНИЯ



09.04.2025

Первое тестирование



Интервал

14 месяцев



04.06.2026

Второе тестирование



ЦЕЛЬ АНАЛИЗА



Выявление изменений в структуре личности, особенностях поведения, эмоционального реагирования, управленческого потенциала и стрессоустойчивости.



Тестирование проведено в стандартных условиях. Результаты достоверны и могут использоваться для анализа динамики личностного профиля.



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ОБЩАЯ ДИНАМИКА ПРОФИЛЯ

Анализ результатов тестирований показывает выраженную трансформацию личностного профиля за период с апреля 2025 г. по июнь 2026 г.



2025 ГОД

Эмоционально-ориентированный профиль



Эмпатия, чувствительность



Стремление помогать, поддерживать



Осторожность, избегание конфликтов



Ориентация на отношения



Потребность в поддержке и одобрении



Переживание, внутренняя тревожность



2026 ГОД

Управленческо-результативный профиль



Ориентация на результат



Лидерство, управление, контроль



Принятие решений и ответственность



Публичность, влияние, представление



Психологическая устойчивость



Самостоятельность и активность



КЛЮЧЕВОЙ ВЫВОД:

Произошёл переход от эмоционально-рефлексивной модели поведения к управленческо-деятельностной. Базовые ценности личности сохранились, изменились способы адаптации и механизмы принятия решений.



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

СРАВНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Сравнительный анализ результатов тестирования ТРНCD
апрель 2025 г. – июнь 2026 г.

ШКАЛА	АПРЕЛЬ 2025 Г.	ИЮНЬ 2026 Г.	ДИНАМИКА	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
Демонстративность	1	6	↑ +5	кардинальный рост
Доминантность	6	8	↑ +2	умеренный рост
Целеустремленность	4	3	↓ -1	незначительное снижение
Чувствительность	10	1	↓ -9	кардинальное снижение
Творчество	1	1	—	без изменений
Активность	6	7	↑ +1	незначительный рост
Потребность в общении	4	5	↑ +1	незначительный рост
Феминность	9	8	↓ -1	незначительное снижение
Тревожность	8	4	↓ -4	выраженное снижение
Ипохондрия	4	5	↑ +1	незначительный рост
Стрессоустойчивость	5	7	↑ +2	умеренный рост



КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДИНАМИКИ:



Повышение управленческого потенциала
(доминантность, стрессоустойчивость)



Рост уверенности
и публичности
(демонстративность)



Снижение тревожности
и чувствительности



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПРОФИЛЯ

Наиболее значимые изменения по результатам тестирования ТРНСД за период с апреля 2025 г. по июнь 2026 г.



СНИЖЕНИЕ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ

10 → 1

- Снижение эмоциональной вовлеченности
- Более рациональный подход к ситуациям
- Уменьшение влияния эмоций на решения
- Формирование психологической дистанции

КАРДИНАЛЬНОЕ СНИЖЕНИЕ



РОСТ ДОМИНАНТНОСТИ

6 → 8

- Усиление лидерских качеств
- Готовность брать ответственность
- Стремление контролировать процессы
- Принятие решений и управление людьми

УМЕРЕННЫЙ РОСТ



РОСТ ДЕМОНСТРАТИВНОСТИ

1 → 6

- Повышение уверенности в себе
- Готовность к публичности
- Стремление представлять результаты
- Способность привлекать внимание и влияние

КАРДИНАЛЬНЫЙ РОСТ



СНИЖЕНИЕ ТРЕВОЖНОСТИ

8 → 4

- Устойчивость к неопределенности
- Самоконтроль
- Более спокойное отношение к проблемам
- Уверенность в своих возможностях

ВЫРАЖЕННОЕ СНИЖЕНИЕ



РОСТ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

5 → 7

- Способность сохранять работоспособность
- Быстрое восстановление после нагрузок
- Снижение влияния стрессовых факторов
- Готовность действовать в сложных условиях

УМЕРЕННЫЙ РОСТ



ОБЩИЙ ВЫВОД

За период анализа произошла трансформация от эмоционально-рефлексивной модели поведения к управленческо-деятельностной.

➤ Укрепление лидерского потенциала и управленческих компетенций

➤ Повышение устойчивости к стрессу и нагрузкам

➤ Снижение тревожности и эмоциональной ранимости



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ

Ключевые характеристики личности

2025 ГОД



ДОМИНИРУЮЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ:

- Высокая чувствительность
- Высокая тревожность
- Эмпатия
- Осторожность
- Ориентация на отношения
- Потребность в поддержке
- Эмоциональная вовлеченность



ОБРАЗ ПРОФИЛЯ:
«ОТВЕТСТВЕННЫЙ СПЕЦИАЛИСТ
И НАСТАВНИК»

2026 ГОД



ДОМИНИРУЮЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ:

- Доминантность
- Стрессоустойчивость
- Публичность
- Самостоятельность
- Контроль ситуации
- Управление людьми
- Ориентация на результат



ОБРАЗ ПРОФИЛЯ:
«РУКОВОДИТЕЛЬ
И ОРГАНИЗАТОР»



За период с апреля 2025 г. по июнь 2026 г. произошел переход от эмоционально-рефлексивного типа личности к управленческому типу с выраженной ориентацией на результат, контроль и принятие решений.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

За период с апреля 2025 г. по июнь 2026 г. произошёл переход к более управленчески зрелому и результативному стилю поведения.

2025 ГОД



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ



Руководство по необходимости

Склонность к поддержке и помощи, ориентация на людей.



Поиск компромиссов

Избегание конфликтов, стремление к гармонии и согласию.



Высокая эмоциональная вовлечённость

Чувствительность к оценке и мнениям окружающих.



2026 ГОД



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ



Руководство как естественная роль

Уверенное лидерство, принятие решений и ответственность за результат.



Контроль процессов

Фокус на планировании, организации и достижении целей.



Готовность к непопулярным решениям

Приоритет интересов дела над личными симпатиями и комфортом.



КЛЮЧЕВОЙ РЕЗУЛЬТАТ

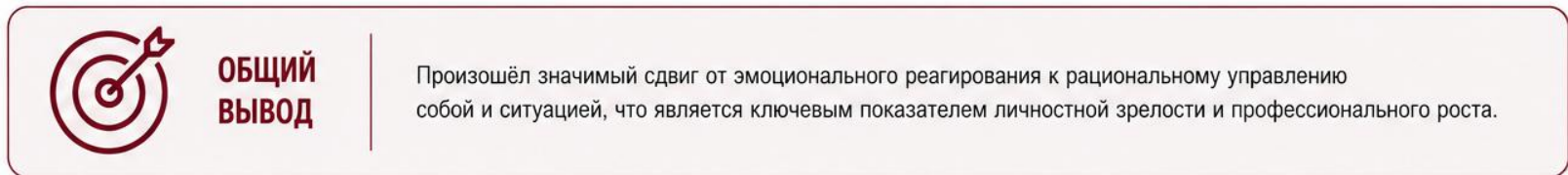
Произошло усиление управленческой зрелости, повышение степени автономности и снижение зависимости от внешней оценки, что способствует более эффективному достижению целей и устойчивому росту профессионального влияния.



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ИЗМЕНЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

Анализ ключевых эмоциональных параметров за период с апреля 2025 г. по июнь 2026 г.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ИЗМЕНЕНИЕ РОЛЕВОЙ ПОЗИЦИИ

За период с апреля 2025 г. по июнь 2026 г. произошёл переход к более сложной и ответственной управленческой роли.

РОЛЬ В 2025 ГОДУ



ЭКСПЕРТ И СПЕЦИАЛИСТ

Фокус на анализе, экспертизе и качестве решений.



ПОДДЕРЖКА КОМАНДЫ

Ориентация на помощь, обучение и развитие других.



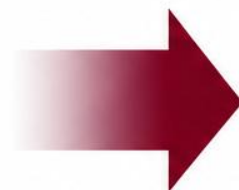
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Поиск компромиссов, ориентация на согласие и гармонию.



МОТИВАЦИЯ

Внутренняя потребность быть полезной, оправдывать ожидания.



ПЕРЕХОД
К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
РОЛИ

РОЛЬ В 2026 ГОДУ



РУКОВОДИТЕЛЬ И ОРГАНИЗАТОР

Фокус на стратегии, управлении процессами и достижении целей.



ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ

Ответственность за результаты команды, распределение задач и контроль.



ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Готовность принимать решения, в том числе непопулярные.



МОТИВАЦИЯ

Ориентация на результат, развитие организации и команды.



КЛЮЧЕВОЙ РЕЗУЛЬТАТ

Произошёл переход от роли эксперта и поддерживающего специалиста к роли лидера и управленца, способного вести команду к достижению целей, принимая ответственность за результат.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ЧТО ОСТАЛОСЬ НЕИЗМЕННЫМ

Сохранилось устойчивое личностное ядро, лежащее в основе профессиональной эффективности и надежности.

ЛИЧНОСТНОЕ ЯДРО СОХРАНИЛОСЬ



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Стабильная готовность брать на себя обязательства и доводить дела до результата.



ДИСЦИПЛИНА

Умение соблюдать правила, сроки и стандарты, поддерживать порядок в работе.



РАЦИОНАЛЬНОСТЬ

Ориентация на факты, анализ и обдуманные решения.



СИСТЕМНОСТЬ

Способность видеть целостную картину, выстраивать процессы и структуру.



ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Умение планировать, распределять ресурсы и контролировать исполнение.



ОРИЕНТАЦИЯ НА ПОРЯДОК

Стремление к ясности, структуре и упорядоченному подходу в работе.



ВАЖНЫЙ ВЫВОД

Изменились способы реагирования и управления,
но не базовые ценности и принципы личности.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИЗМЕНЕНИЙ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Изменения личного профиля напрямую усиливают управленческую эффективность и создают ценность для организации.

ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФИЛЯ



Рост доминантности



Готовность принимать решения и брать ответственность за результат.



Рост стрессоустойчивости



Сохранение эффективности и работоспособности в условиях высокой нагрузки и неопределенности.



Снижение тревожности



Более взвешенные, рациональные и уверенные управленческие решения.



Рост демонстративности



Эффективное представление организации во внешней среде, повышение её репутации.



Снижение чувствительности



Способность отделять эмоции от рабочих задач, устойчивость к критике и давлению.



Рост активности



Более высокая вовлеченность, инициативность и результативность в реализации проектов.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОЛЬЗА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ



РАБОТОДАТЕЛЬ ПОЛУЧАЕТ СОТРУДНИКА, СПОСОБНОГО:



самостоятельно организовывать работу и управлять процессами;



эффективно руководить проектами и командой;



представлять организацию на переговорах и публичных мероприятиях;



принимать решения в условиях неопределенности и ограниченного времени;



выдерживать высокую интенсивность работы и сохранять работоспособность;



обеспечивать достижение поставленных целей и улучшение результатов организации.



ИТОГОВЫЙ ВЫВОД

Личностная динамика свидетельствует о формировании профиля руководителя, ориентированного на результат, обладающего высоким уровнем ответственности, стрессоустойчивости и готовностью принимать решения в интересах организации.





ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАЧЕМ РУКОВОДИТЕЛЮ РЕГУЛЯРНАЯ ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА?

TRHCD — инструмент управления человеческим капиталом

РЕГУЛЯРНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПОЗВОЛЯЕТ ВЫЯВЛЯТЬ:



снижение мотивации сотрудников до появления производственных проблем;



готовность сотрудников к повышению и расширению полномочий;



профессиональное выгорание на ранней стадии;



кадровый резерв организации;



снижение стрессоустойчивости и риски эмоционального истощения;



риски конфликтов внутри коллектива;



изменения управленческого потенциала руководителей;



изменение вовлеченности и лояльности персонала.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОЛЬЗА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ



ДЛЯ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- ✓ оценка лидерского потенциала;
- ✓ выявление потребности в обучении;
- ✓ подготовка кадрового резерва;
- ✓ сопровождение адаптации после назначения.



ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

- ✓ контроль эмоционального состояния;
- ✓ оценка профессионального развития;
- ✓ профилактика выгорания;
- ✓ формирование индивидуальных планов развития.



ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- ✓ снижение текучести кадров;
- ✓ повышение эффективности управления;
- ✓ развитие кадрового резерва;
- ✓ повышение качества управленческих решений;
- ✓ снижение рисков, связанных с человеческим фактором.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ПЕРИОДИЧНОСТЬ



СОТРУДНИКИ
1 раз в год



ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ
каждые 6–12 месяцев



РУКОВОДИТЕЛИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
каждые 6 месяцев



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
до и после назначения на новую должность



ИТОГОВЫЙ ВЫВОД

Регулярная диагностика позволяет руководителю видеть не только текущие результаты работы сотрудника, но и динамику его профессионального и личного развития, своевременно выявляя риски и точки роста.

КОНТАКТЫ



+7 (473) 212-02-99, доб. 119



crpk@tppvrn.ru



ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ
ПАЛАТА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ



Profdialog
профессиональные решения
в оценке и развитии персонала

БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ!

Совместные решения ТПП Воронежской области и Profdialog — это современный подход к оценке, развитию и управлению персоналом, основанный на надежных данных и опыте экспертов.



Инвестируйте в людей —
получайте устойчивый результат
и развитие вашей организации!

С нами вы получаете:



Комплексную и объективную оценку сотрудников



Повышение эффективности управления и качества кадровых решений



Снижение кадровых рисков и уровня профессионального выгорания



Индивидуальные рекомендации по развитию и мотивации сотрудников



Укрепление команд и рост результативности бизнеса



Надежные данные для стратегического планирования и развития организации

Партнерство, основанное на доверии и профессионализме, — **залог вашего успеха!**



ТПП Воронежской области
+7 (473) 212-02-99, доб. 119
crpk@tppvrn.ru

ВМЕСТЕ СТРОИМ СИЛЬНЫЕ КОМАНДЫ ДЛЯ УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ!