



Как оценить команду и превратить результаты диагностики в план развития

Москва

Кратко о Detech Group



Стратегический консалтинг. Системные решения для работы с потенциалом человека и команд.

В составе группы компаний:



LifeWriter

Magisterium

21 год на рынке: для людей, для организаций, для страны

2,5 млн+
тестирований



1500+
клиентов



20+
патентов



Основные направления деятельности:

1. Оценка способностей, лидерский потенциал, карьерное консультирование.
2. Онлайн-платформы и решения, исследования и big data.
3. Стратегии управления и оценка команд, создание оргструктур.
4. Выявление мошенничества и снижение рисков.
5. Создание и развитие корпоративных систем и университетов.



Администрация
Калужской области



Кратко о спикере

Соколов Лев

Директор программ развития и обучения Detech Group.
Доктор экономических наук, профессор.

Образование:

1. Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, «Экономика и управление народным хозяйством».
2. Darlington College of Technology (Великобритания), «Менеджмент»
3. КГТУ, Miami University – «Экономика», специализация «Индустриальная психология».

Среди клиентов и партнёров:

Альфа-Банк, АЛРОСА, Администрация Калужской области, АНО «Аналитический центр при правительстве РФ», Акрихин, Банк России, ВТБ, ГАЗ, Газпром-Медиа Холдинг, Capital Group, Digital security, DSSL, МегаФон, OZON, РСХБ, РУСАЛ, Сахалинская энергия, Salym Petroleum Development, Sanofi, РСХБ, Технониколь, Транснефть надзор, Трансмашхолдинг, Уралхим, Zeppelin, Цемрос и другие.



- Эксперт в области управления персоналом с опытом работы 35+ лет, в т.ч. на высших управленческих позициях в промышленности, IT, телекоме, образовании, консалтинге
- Автор ряда публикаций в области управления, спикер телеканалов НТВ, ОРТ, РБК по вопросам управления персоналом
- Разработчик и ведущий тренинговых и образовательных программ в различных областях с опытом проведения обучения в России, СНГ, США, Великобритании.
- Разработчик и ведущий модераций, форсайт-сессий, стратегических сессий.

Частые заблуждения

- Зачем вообще их оценивать?
- Анкеты из 5 вопросов достаточно
- Они будут давать социально-желательные ответы
- Оценка позволяет понять первопричины проблем
- «Экспресс-методики» не дают точной картины, ее могут дать только валидные и надежные методы
- Правильно разработанные методики и хорошая коммуникация радикально снижают риск искажений

Модель «20 граней» - широкий взгляд

Лидерство

- Руководство
- Делегирование
- Развитие других
- Мотивирование

Решение задач

- Анализ проблем
- Системность мышления
- Принятие решений
- Новаторство

Продуктивность

- Организованность
- Ответственность
- Ориентация на качество
- Нацеленность на результат

Адаптивность

- Инициативность
- Готовность к изменениям
- Саморазвитие
- Стрессоустойчивость

Взаимодействие с людьми

- Межличностное понимание
- Построение взаимоотношений
- Убедительная коммуникация
- Командность

MAGISTERIUM

Оценка навыков. Встреча с подчиненным, встреча с коллегой, аналитическая презентация, кейс на инновационность

DEEP

Личностный опросник. Оценивает лидерский потенциал, стиль работы в команде, стили работы с клиентами, стили решения задач, индекс инновационности и пр. Оценивает любые компетенции

DEEP DRIVERS

Мотивационный опросник. Выявляет ведущие рабочие мотиваторы и демотиваторы. Дает рекомендации руководителям, как мотивировать их подчиненных

Тесты способностей

Вербальный и числовой
оценка прикладного интеллекта

Уникальные методики, которые не представлены в открытом доступе, разработаны на основе новейших зарубежных и российских исследований в области бизнес-психологии и психометрики. Правообладателями данных методик является группа компаний Detech.

Дополнительные методы

Интервью по компетенциям

Почти все компетенции



Опросник лояльности

Установки на работу
Склонность к нарушению правил,
мошенничеству



Опросник организационного климата DEEP Org

Удовлетворенность организационными факторами

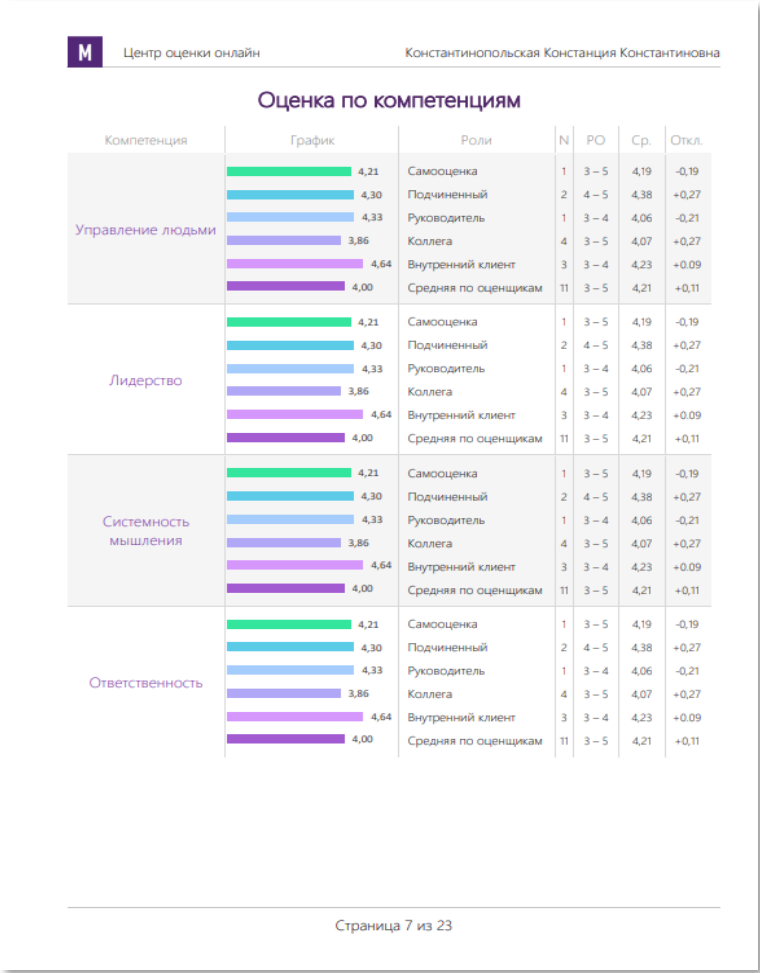


Оценка 360 градусов (только в центрах развития!)

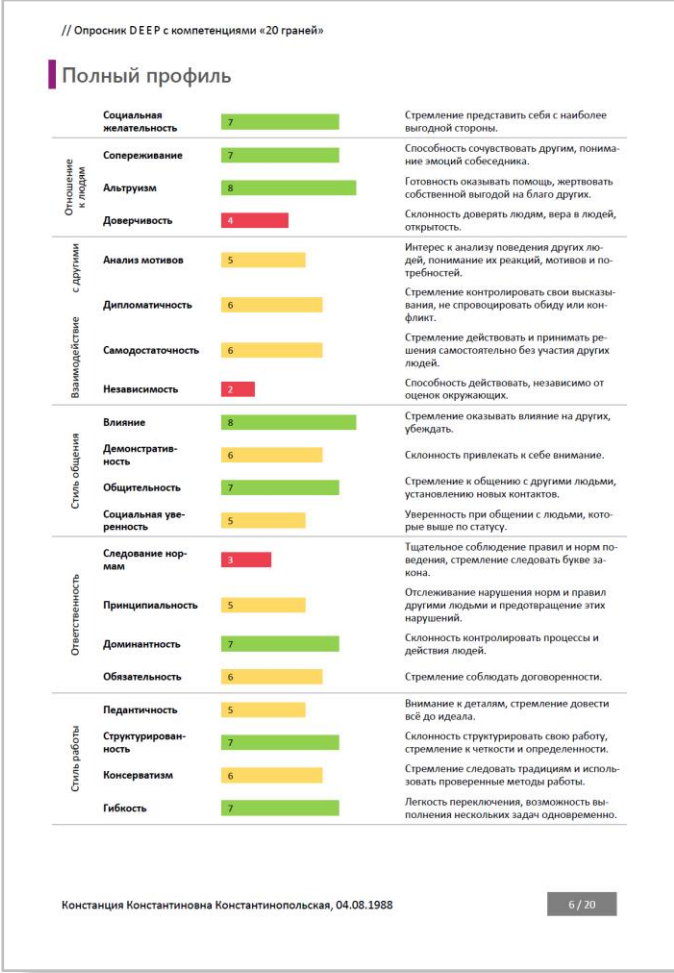
Все компетенции



Сочетание инструментов – ответы на комплекс вопросов



Оценка 360° - Что?

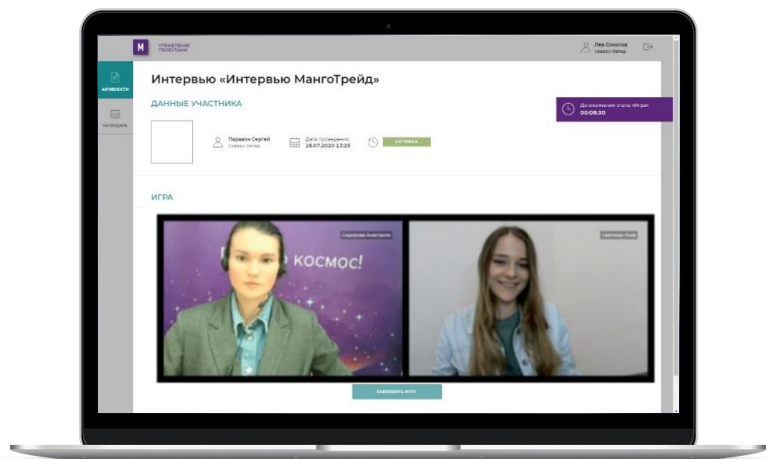


Оценка DEEP - Почему?

Оценка компетенций интегральная оценка

Magisterium

- Тесты способностей (вербальный и числовой) – 1 час
- Личностный опросник DEEP – 30 мин
- Мотивационный опросник DEEP Drivers – 15 мин



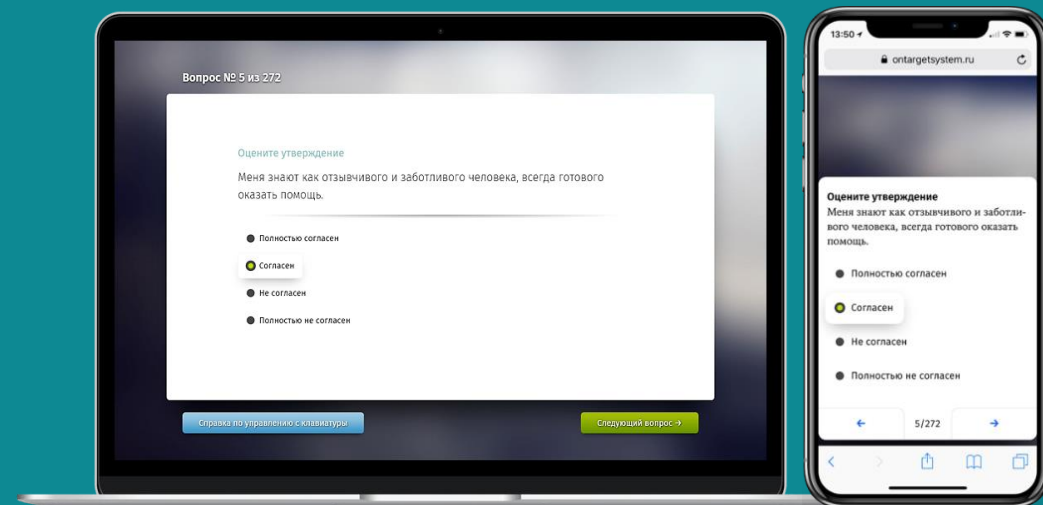
Detech GROUP



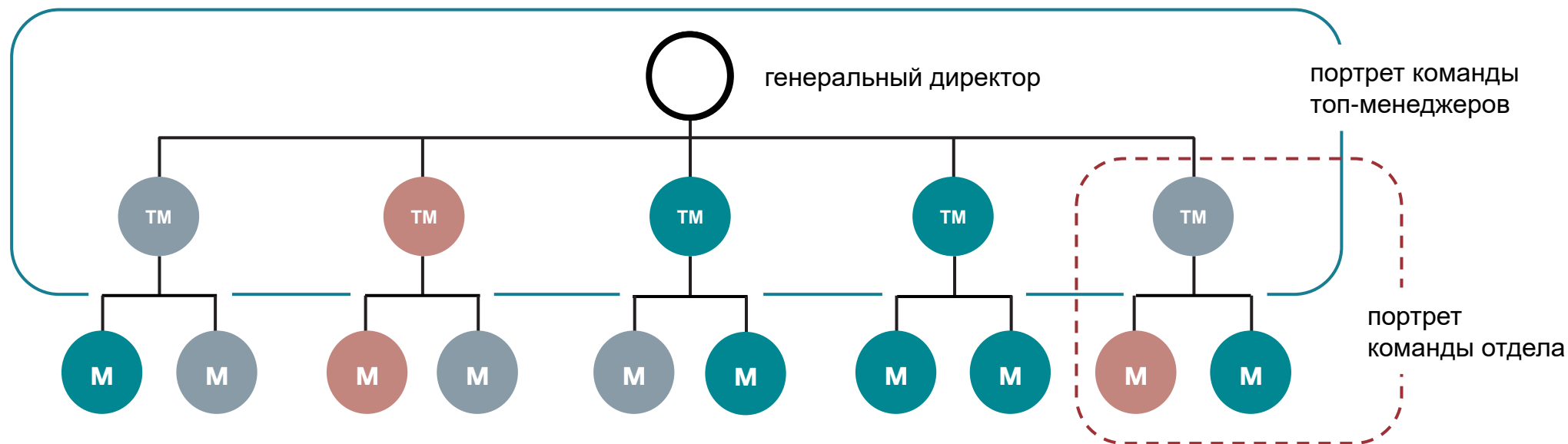
Оценка потенциала



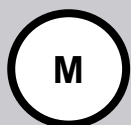
- Стратегический кейс – 2 часа
- Ролевая игра – 1 час
- Кейс на планирование – 2,5 часа



Тепловая карта потенциала команды



Топ-менеджер



Менеджер



Уровень компетенции
высокий

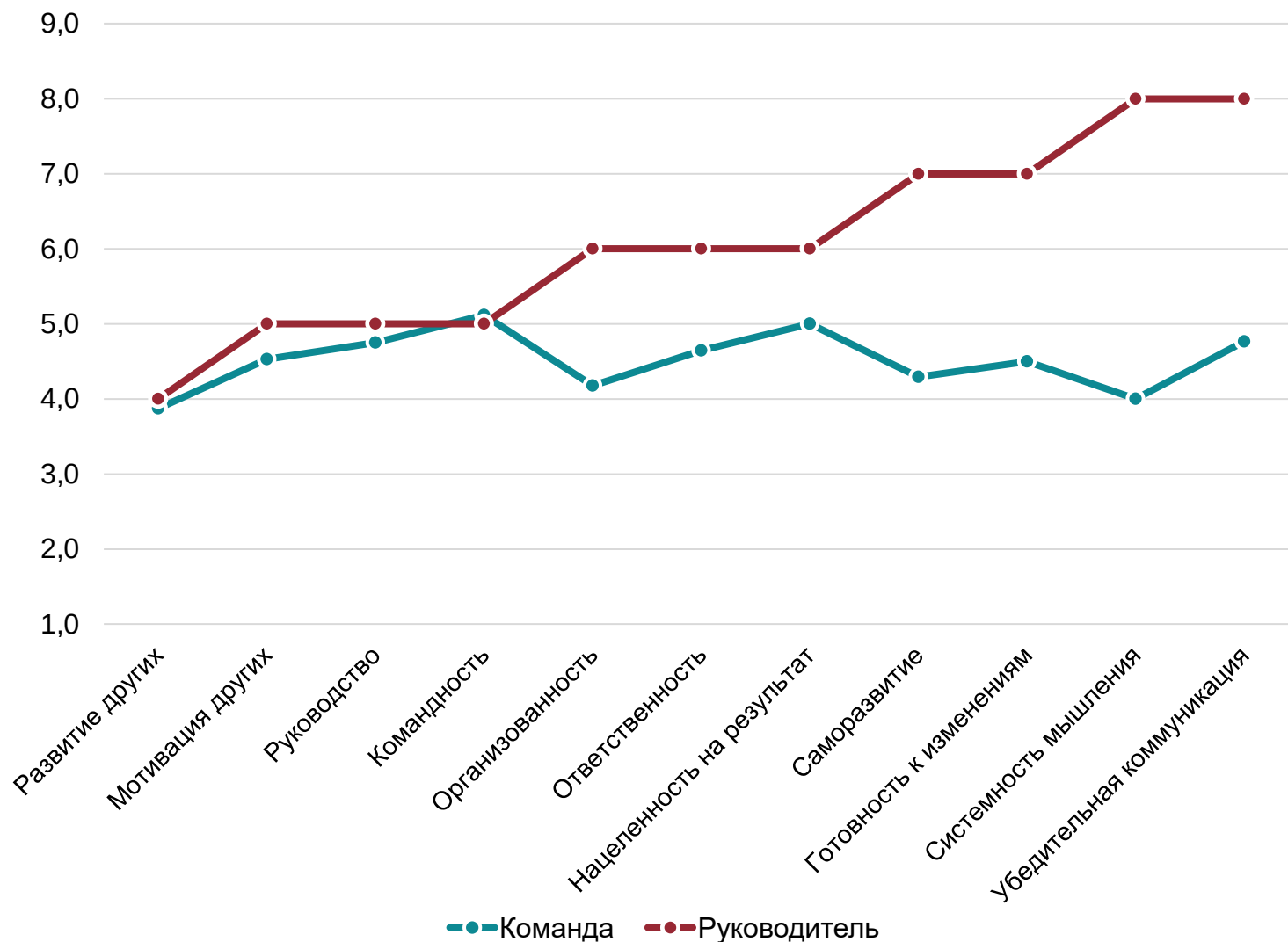


Существуют пробелы
в компетенциях



Существуют зоны
развития

Готовность команды руководитель и команда



Комментарии:

Сотрудники, больше всего соответствующие критерию «Готовность команды»:
Сотрудник 1; Сотрудник 2; Сотрудник 3; Сотрудник 4; Сотрудник 5.

Сотрудники, готовые компенсировать «слабые места» Руководителя:

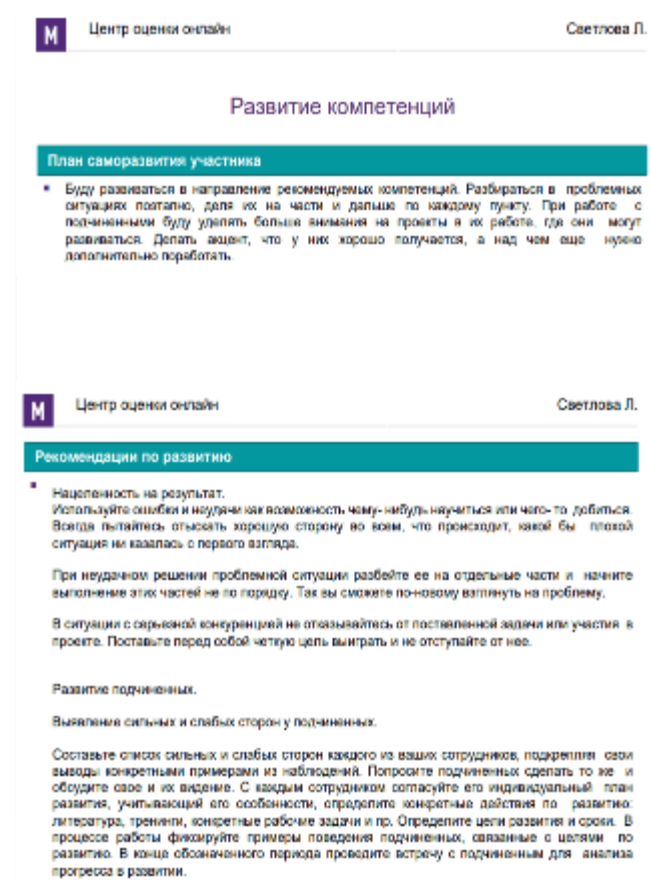
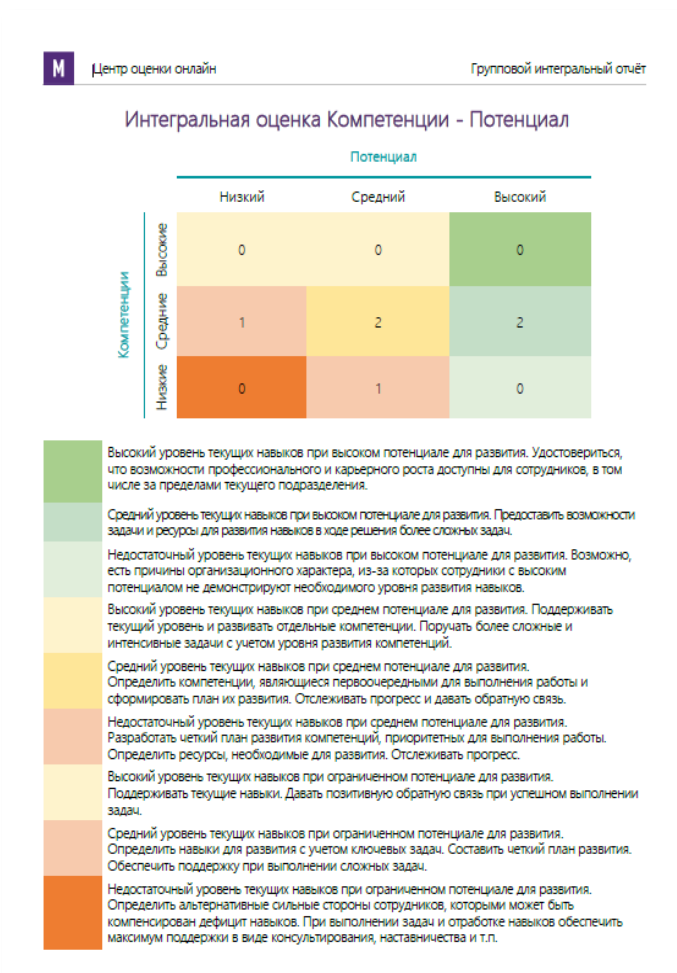
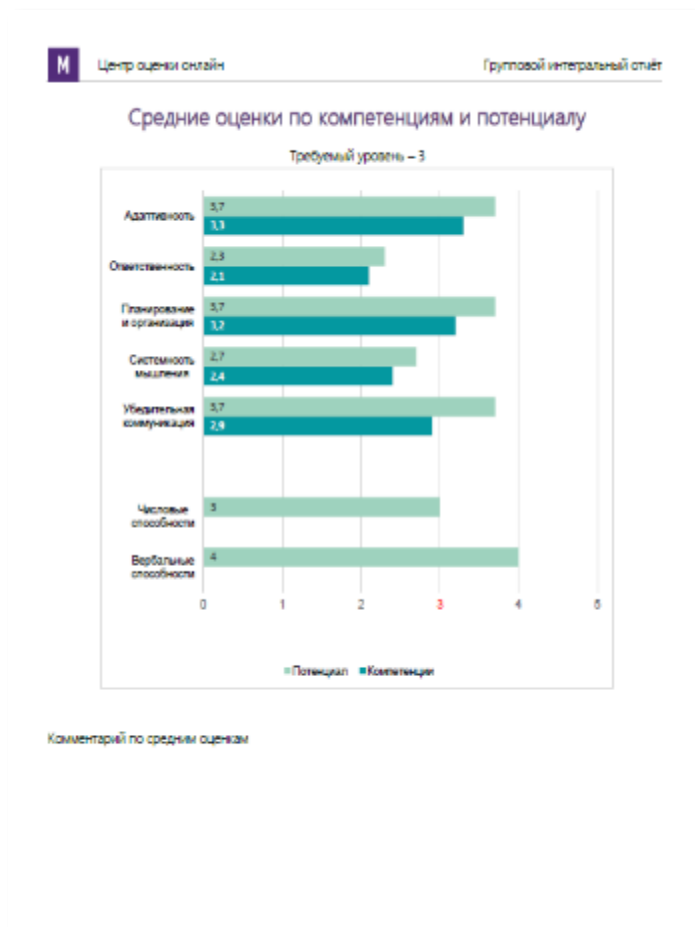
- **Руководство:**
Сотрудник 1; Сотрудник 2; Сотрудник 3; Сотрудник 10; Сотрудник 12; Сотрудник 14.
- **Командность:**
Сотрудник 1; Сотрудник 8; Сотрудник 4 (в меньшей степени); Сотрудник 6 (в меньшей степени); Сотрудник 7 (в меньшей степени); Сотрудник 9 (в меньшей степени).
- **Мотивация других**
Сотрудник 1; Сотрудник 3; Сотрудник 5; Сотрудник 8.
- **Развитие других**
Сотрудник 1.

Сотрудники, у которых имеются риски по готовности к выполнению бизнес задач:
Сотрудник 14; Сотрудник 15; Сотрудник 16; Сотрудник 17.

Компетенции команды

	Руководство	Организованность	Командность	Мотивация других	Развитие других	Системность мышления	Убедительная коммуникация	Саморазвитие	Ответственность	Готовность к изменениям	Нацеленность на результат	Среднее гармоническое по компетенциям		Числовые способности, %	Вербальные способности, %
Сотрудник 1	6	5	7	8	7	5	7	5	6	6	6	6,0		53%	73%
Сотрудник 2	6	6	5	4	5	7	6	5	5	6	6	5,4		86%	88%
Сотрудник 3	6	5	5	6	4	3	6	7	4	7	6	5,0			
Сотрудник 4	5	4	6	4	5	5	5	4	6	6	6	5,0		6%	6%
Сотрудник 5	4	4	5	6	5	6	5	5	5	4	5	4,8		2%	47%
Сотрудник 6	5	4	6	4	4	4	6	5	5	4	5	4,6		0,1%	2%
Сотрудник 7	4	4	6	5	4	4	4	6	4	4	4	4,3		34%	4%
Сотрудник 8	2	5	7	6	4	6	4	3	5	5	5	4,2		82%	88%
Сотрудник 9	5	5	6	4	3	4	5	4	4	4	5	4,3		0,1%	8%
Сотрудник 10	6	4	5	4	3	3	5	3	5	4	6	4,1		2%	73%
Сотрудник 11	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4,2		18%	37%
Сотрудник 12	6	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4,0		0,1%	0,1%
Сотрудник 13	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4,0			
Сотрудник 14	6	4	4	5	2	3	4	2	4	3	5	3,4		53%	81%
Сотрудник 15	4	2	5	3	4	2	4	5	4	3	4	3,3		18%	6%
Сотрудник 16	3	4	3	2	2	3	4	4	5	4	5	3,2		8%	8%
Сотрудник 17		3	3	3		2	3	4	4	4	3	3,1		3%	25%
Средняя оценка	4,8	4,2	5,1	4,5	3,9	4,0	4,8	4,3	4,6	4,5	5,0				

Потенциал, навыки, рекомендации по развитию



- Профиль сотрудника: компетенции (что есть сейчас?) и потенциал (каков предел развития?)
- Отчеты формируются автоматически

Мотивация может меняться с течением времени



		Мотиваторы														
		Карьера	Получение результата	Профессионализм	Осведомленность	Разнообразие	Творчество	Статус	Признание	Сопричастность	Связи	Командная работа	Управление	Деньги	Комфорт	Стабильность
Сотрудник 1	2022	58	20	100	12	62	40	38	64	50	50	58	50	75	62	25
	2025	86	70	67	20	50	50	38	50	90	25	12	75	71	0	62
Сотрудник 2	2022	92	70	50	25	38	50	38	57	60	60	58	83	50	0	19
	2025	50	60	58	70	12	30	50	75	30	38	12	83	79	38	62

Методология Detech по развитию команд



Объективная оценка

- Готовность
- Сбалансированность
- Устойчивость



Методология развития

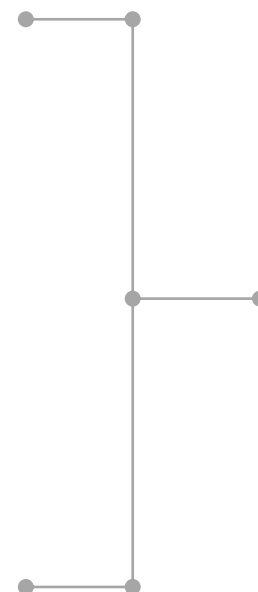
Learning – обучение и развитие команды и ее членов.

Intellect – умные решения и проекты по их реализации.

Values – опора на ценности и смыслы.

Emotions – неравнодушие, понимание, поддержка.

Drive – мотивация, энергия, признания



Эффективное достижение командой поставленных бизнес-целей

Ближайшие программы

Развивайте экспертизу в оценке людей и команд

20–22 октября

**Сертификационный
тренинг**



27–28 октября

**Центры оценки
и развития**



24–25 ноября

**Оценка команд
и компетенций**





127055, г. Москва,
ул. Новолесная, д. 3, стр. 1

+7 495 663 20 62

+7 495 487 20 82

info@detech-group.ru

www.detech-group.ru