



Skillsy Behavioral Patterns Predictive System

КОМАНДНЫЙ ОТЧЕТ

Командный отчет содержит информацию о ценностных ориентациях сотрудников, сбалансированности команды, о её сильных и слабых сторонах, о динамике взаимодействия между членами команды, об их зонах развития и кризисном поведении, а также рекомендации по эффективному управлению командой с планом развития на 12 месяцев.



РЕЗЮМЕ

1 сотрудник с ценностями, противоречащими ценностям компании, занимающий авторитарную лидерскую позицию.

4 сотрудника с высоким риском профессионального выгорания.

8 сотрудников из 12 (66%) без ориентации на результат

Командные роли 7 сотрудников (58%) не соответствуют занимаемой должности.



ЦЕННОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ

ЦЕННОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ КОМАНДЫ

Основные ценности проявляются во всех сферах жизни сотрудника и определяют его выбор и решения. Как правило, в команде преобладает одна или две группы ценностей. Одному сотруднику могут быть свойственны ценности из обеих групп. В этом разделе представлены ценностные профили каждого сотрудника, а также ценностный профиль команды, который складывается из преобладающих ценностей сотрудников.

Основная группа ценностей, распространенная в команде (проявляется у 78%):

Справедливость

Для преобладающего большинства членов команды важно стремление к справедливости не только в отношении себя, но и в отношении тех, кто их окружает. Они всегда готовы вступить за слабого и осудить обидчика.

Баланс

Большая часть участников команды стремится к порядку и ясности во всех сферах жизни. Упорядоченность процессов создает для них безопасную среду и дает возможность чувствовать себя в безопасности и развиваться.

Дипломатия

В команде развита культура дипломатии. Большинство членов команды способны прислушиваться к другим людям, и создавать вокруг себя атмосферу, где учитываются интересы всех сторон.

Поиск гарантий

Преобладающая часть сотрудников ожидают конкретных гарантий в отношении своей стабильности и безопасности и стремятся создать условия, где их риски минимальны.

Сотрудники, проявляющие эти ценности:

- Хxxx Хxxxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxx Хxxxxxxx

Поддерживающая группа ценностей, распространенная в команде (проявляется у 56%):

Гуманизм

В команде развита культура внимательного подхода к людям - их взглядам и ценностям. Для многих сотрудников важно понимать мотивы поступков, проблемы, сложности и противоречия, с которыми сталкиваются окружающие.

Поддержка

В команде развита культура поддержки. Многие члены команды способны чувствовать, в какой именно поддержке нуждаются люди и бескорыстно давать им то, чего они хотят. Это качество позволяет им создавать эффективные партнерские отношения.

Стремление к сотрудничеству

Многие сотрудники готовы к партнерству, сотрудничеству и взаимовыгодному взаимодействию с другими людьми, партнерами и коллегами.

Социальная ответственность

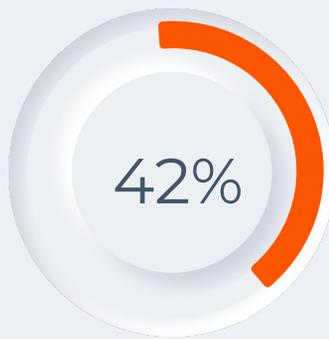
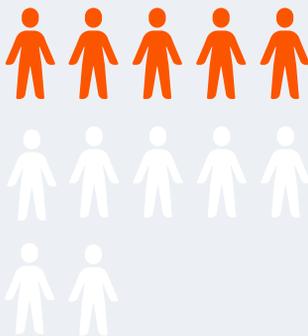
В команде развита культура социальной ответственности. Многие сотрудники проявляют высокий уровень ответственности и, как правило, хорошо понимают, какое влияние они оказывают на общество и тех, кто работает рядом.

Сотрудники, проявляющие эти ценности:

- Хxxxxxxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxx Хxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxx-xxxx

ИНДЕКС ЦЕННОСТНОГО СООТВЕТСТВИЯ

Индекс ценностного соответствия (Skillsy Index 1) определяет, насколько ценности сотрудников в команде соответствуют ценностям компании



5 из 12 сотрудников (42%) проявляют ценности, близкие к ценностям компании.

Skillsy Index 1

Skillsy Index менее 50 % свидетельствует о **среднем** уровне соответствия ценностям компании.

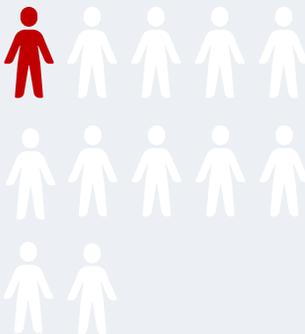
Сотрудники, проявляющие эти ценности:

- Хх xxxxxxxx xxxxxxxx
- Хxxx xxxxxx xxxxxxxxxx
- xxxxxxxxxxxx xxxxxx xxxxxxxxxxxx
- xxxxxxxxxx xxxxxxxx xxxxxxxx
- Хxxxxx xxxxxx xxxxxxxx

Ценности компании:

- Честность и Прозрачность**
- Ответственность**
- Инновации**
- Свобода самовыражения**
- Стремление к результату**

Для повышения уровня ценностного соответствия сотрудникам могут быть рекомендованы мероприятия по пониманию корпоративных ценностей и их применению в реальной практике. Подробнее с планом мероприятий ознакомьтесь в разделе **План развития команды**.



1 из 12 сотрудников проявляет ценности, противоположные ценностям компании.

Сотрудник, проявляющий эти ценности:

- Хxxx xxxxxx xxxxxxxxxx

Комментарий эксперта Skillsy

В отношении этого сотрудника общекомандные мероприятия по корпоративным ценностям могут оказаться неэффективны, так как в его ценностном профиле не только не наблюдается соответствия, но и присутствует явное противоречие ценностям компании. Это противоречие, с учетом его, значимой в команде должности, может существенно влиять на эффективность работы. Рекомендуется рассмотреть вопрос об индивидуальной работе с сотрудником, формировании для него индивидуального трека развития, или о переводе его на должность с менее значимыми зонами ответственности.

ПОЛНЫЙ ЦЕННОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ КОМАНДЫ

В таблице представлены ценности каждого члена команды. Показатели расположены в порядке убывания значимости для каждого сотрудника.

СОТРУДНИК	ОСНОВНАЯ ГРУППА ЦЕННОСТЕЙ				ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ ГРУППА ЦЕННОСТЕЙ			
	Гуманизм	Поддержка	Стремление к сотрудничеству	Социальная ответственность	Справедливость	Баланс	Дипломатия	Поиск гарантий
Xx Hxxxxxx Hxxxxxx	Гуманизм	Поддержка	Стремление к сотрудничеству	Социальная ответственность	Справедливость	Баланс	Дипломатия	Поиск гарантий
Hxxx Hxxxx Hxxxxxx	Свобода	Творческая интеграция	Гибкость	Стратегическое мышление	Дипломатия	Поиск гарантий	Справедливость	Баланс
Hxxxx Hxxxxxx Hxxxxxxxxxx	Признание	Результативность	Целеустремленность	Стремление к автономии	Поиск гарантий	Справедливость	Баланс	Дипломатия
Hxxxx Hxxxx Hxxxxxx	Социальная ответственность	Поддержка	Стремление к сотрудничеству	Гуманизм	Целеустремленность	Стремление к автономии	Результативность	Признание
Hxxxxxx Hxxxx Hxxxxxx	Поддержка	Стремление к сотрудничеству	Гуманизм	Социальная ответственность	Дипломатия	Поиск гарантий	Справедливость	Баланс
Hxxxxxx Hxxx Hxxxxxx	Стремление к сотрудничеству	Поддержка	Гуманизм	Социальная ответственность	Быстрая выгода	Личные амбиции	Готовность к риску	Сила и скорость
Hxxxx xxxxx xxxxxx	Справедливость	Баланс	Дипломатия	Поиск гарантий	Приверженность группе	Планирование	Безопасность	Равные условия
Hx Hxxxxxx Hxxxxxx	Поиск гарантий	Равные условия	Справедливость	Приверженность группе	Безопасность	Планирование	Дипломатия	Баланс
Hxxx Hxxxxxx Hxxxx-xxxx	Стремление к сотрудничеству	Социальная ответственность	Гуманизм	Поддержка	Поиск гарантий	Баланс	Дипломатия	Справедливость
Hxxxxxx Hxxxx Hxxxxxx	Авторитаризм	Личная выгода	Опора на себя	Немедленное вознаграждение	Сила и скорость	Высокие амбиции	Стремление к риску	Прагматизм
Hxxxxxx Hxxxxxx Hxxxxxx	Самореализация	Открытость к переменам	Свобода самовыражения	Уважение к различиям	Поиск взаимовыгодных решений	Гибкость	Стратегическое мышление	Творчество
Hxxxxxx Hxxxx Hxxxx	Дисциплина	Безопасность	Гарантии	Принадлежность группе	Командная работа	Рационализм и логика	Поддержка	Ответственность

Резюме:

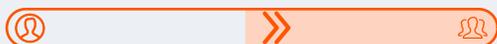
- Команда в целом поддерживает ценности руководителя: Гуманизм, Поддержка, Стремление к сотрудничеству, Социальная ответственность, Справедливость, Баланс, Дипломатия, Поиск гарантий.
- В команде преобладают ценности одного спектра, что может свидетельствовать о долгой работе вместе, хорошей сплоченности и общей культуре в компании.
- Несколько человек в команде выделяются собственными, не повторяющимися у других участников ценностями, что может говорить об их явных или скрытых лидерских качествах (более подробно с информацией о лидерстве и командных ролях можно ознакомиться в разделе **Командная Динамика**).
- Команда отличается средним индексом ценностного соответствия (**42%**), что является поводом рекомендовать мероприятия по укреплению понимания корпоративных ценностей.
- Один из сотрудников проявляет ценности, противоположные корпоративным (выделены в таблице), при этом обладая выраженными лидерскими амбициями, что может являться причиной ослабления командной сплоченности. Этому сотруднику рекомендована индивидуальная работа по коррекции трека развития в компании. Подробнее об этом узнайте в разделах **Командная Динамика** и **План Развития Команды**



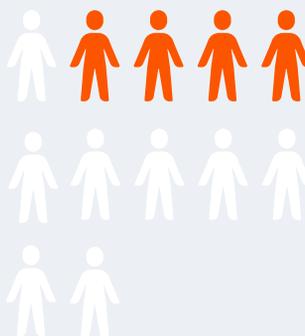
ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ РЕФЕРЕНЦИЯ

ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ РЕФЕРЕНЦИЯ

В команде, как правило, выявляются три группы сотрудников: ориентированные на себя и личные амбиции, ориентированные на команду и те, кто стремится сочетать или менять свою референцию в зависимости от условий.



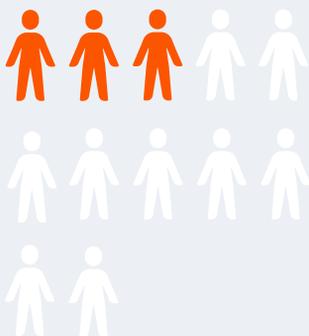
4 из 12 сотрудников (33%) проявляют внешнюю референцию – ориентированы скорее на команду, чем на себя



Сотрудники, проявляющие внешнюю референцию

- Xxx Hxxxxxxxx Hxxxxxxxx
- Hxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxx Hxxxxxxxx Hxxxxx-xxxx

Этим сотрудникам рекомендуется развивать личную ответственность, самостоятельность в принятии решений и самоорганизацию и стремиться к балансу в выборе референции. Подробнее о треке развития для этих сотрудников узнайте в разделе **План Развития Команды**.



3 из 12 сотрудников (25%) проявляют внутреннюю референцию – ориентированы скорее на себя, чем на команду

Сотрудники, проявляющие внутреннюю референцию

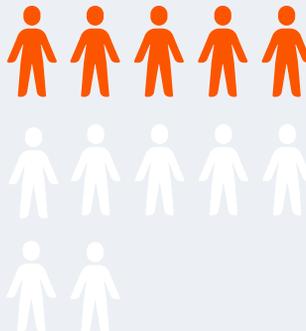
- Hxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx

Этим сотрудникам рекомендуется принимать во внимание мнения коллег, развивать коллаборацию и сотрудничество и стремиться к балансу в выборе референции. Подробнее о треке развития для этих сотрудников узнайте в разделе **План Развития Команды**.

Комментарий эксперта Skillsy

Выбор внутренней или внешней референции, как правило продиктован устоявшимися паттернами поведения, привычными для каждого сотрудника. Не стоит «насиленно» переориентировать сотрудника в сторону противоположной референции. Скорее всего, это не увенчается успехом и вызовет сопротивление. Вместо этого важно показать сотруднику возможность выбирать, на что ориентироваться в принятии решений, и соблюдать баланс, меняя свою референцию в зависимости от ситуации. Это даст возможность сотрудникам развить гибкость в подходах и принятии решений. Подробнее о способах работы с референциями для этих сотрудников узнайте в разделе **План Развития Команды**.

СМЕШАННАЯ РЕФЕРЕНЦИЯ



5 из 12 сотрудников (42%) проявляют смешанную референцию – стремятся соблюдать баланс и ориентироваться на себя и на группу в зависимости от ситуации

Сотрудники, проявляющие внешнюю референцию

- Хх Хxxxxxxxx Хxxxxxxxx
- Хxxx Хxxxxx Хxxxxxxxxxxx
- Хxxxxxx Хxxxxxxxx Хxxxxxxxxxxxxxxx
- Хxxxxx Хxxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxxxxxx

Резюме:

- Преобладающая часть сотрудников в команде (42%) проявляют смешанную референцию, гибко адаптируясь к ситуации и выбирая уместную стратегию поведения. Это хороший показатель, косвенно свидетельствующий о развитой способности сотрудников гибко перестраиваться в условиях перемен и неопределенности.
- Меньшая часть сотрудников (25%) чаще всего проявляют внутреннюю референцию, ориентируясь на личные потребности, взгляды и ценности. Важно, чтобы их самоцентричная ориентация не мешала тем, кто работает рядом с ними и не превращалась в авторитаризм, лишая их коллег пространства для проявления инициативы. Стоит рекомендовать этой группе сотрудников мероприятия, направленные на развитие адаптации и поиск баланса при выборе стратегии поведения.
- Другая часть сотрудников (33%) чаще проявляет внешнюю референцию. Эти люди ориентированы скорее на удовлетворение потребностей команды, чем на собственные амбиции, при этом они склонны замечать индивидуальные черты и особенности каждого участника. Они умеют организовать групповую работу, создавая атмосферу доверия и взаимной поддержки. Важно, чтобы их толерантность к другим не становилась избыточной и не противоречила собственным желаниям и потребностям.
- Подробные рекомендации по развитию сбалансированной референции у конкретных сотрудников приведены в разделе **План Развития Команды**.



ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОЦЕСС / НА РЕЗУЛЬТАТ

ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОЦЕСС/НА РЕЗУЛЬТАТ

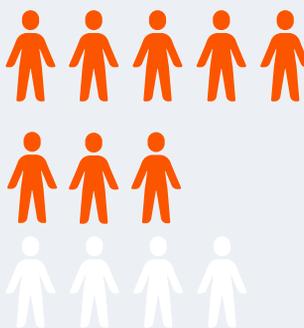
В команде, как правило, выявляются три группы сотрудников: те, кто нацелен на результат, те, кто сфокусирован на процессах и те, кто стремится сочетать или менять фокус своего внимания в зависимости от условий



8 из 12 сотрудников (66%) проявляют ориентированы скорее на процесс, чем на результат

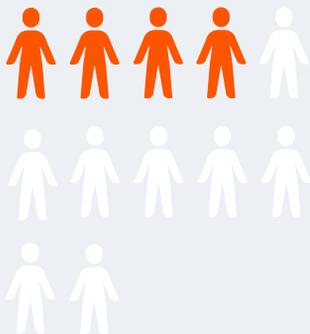
Сотрудники, проявляющие ориентацию на процесс

- Xxx Hxxxxxxxx Hxxxxxxxx
- Hxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hx Hxxxxxxxx Hxxxxxxxx
- Hxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx



⚠ Фактор риска

Тот факт, что преобладающая часть сотрудников ориентирована на процессы может оказаться серьезным фактором риска в командной работе. Это может служить объяснением, почему команда не достигает заявленных результатов и не выполняет KPI. Подробнее о работе с факторами риска узнайте в разделе **Управление Рисками**.



Сотрудники, проявляющие ориентацию на результат

- Hxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx
- Hxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx



4 из 12 сотрудников (33%) ориентированы скорее на результат, чем на процесс

В своем стремлении к результату эти сотрудники могут не рассчитывать свои ресурсы и тратить слишком много энергии для достижения цели. Это может быть причиной возможного риска профессионального выгорания.

Подробнее о том, кто из сотрудников склонен к выгоранию узнайте в разделе **Управление Рисками**.

Резюме:

- Преобладающая часть сотрудников в команде (**66%**) ориентированы на результат, что может являться фактором риска и служить объяснением запроса руководителя о слабых результатах и регулярном невыполнении командой KPI.
- У меньшей части сотрудников (**33%**) выявлена избыточная фиксация на результате, с затратой большого количества личных ресурсов. Такое поведение может расцениваться как компенсация деятельности процесс-ориентированных коллег.
- Подобная гиперкомпенсация может быть причиной потенциального риска профессионального выгорания у этих сотрудников. Подробные рекомендации по работе с риском выгорания приведены в разделе **Управление рисками**.



КОМАНДНАЯ ДИНАМИКА

КОМАНДНЫЕ РОЛИ

У каждого сотрудника в команде есть роль, в которой он чувствует себя максимально реализованным. Командная роль может отличаться от формальной роли, но важно понимать, к какой реализации в команде ваш сотрудник стремится на самом деле и учитывать это при принятии кадровых решений. Индекс ценностного соответствия (Skillsy Index 2) показатель, определяющий соответствие сотрудника уровню должности на основании данных о его личностных качествах. Чем выше показатель, тем лучше личный профиль сотрудника соответствует его должности.

Xx Hxxxxxxx
Hxxxxxxx

Skillsy Index 2

64%

Поддерживающий организатор

В команде этот сотрудник с готовностью возьмет на себя роль организатора процессов и будет стремиться оказывать помощь и поддержку в рамках своих компетенций. С большой вероятностью он выберет деятельность, в которой сможет делиться опытом и обучать коллег.

Ключевыми обязанностями этого сотрудника могут быть:

- организация и планирование процессов,
- обучение и менторинг,
- проведение переговоров,
- организация сотрудничества и партнерства и достижение взаимовыгодных договоренностей.

Hxxx Hxxxxx
Hxxxxxxxxx

Skillsy Index 2

32%

Эксперт - Изобретатель

В команде этот сотрудник постарается занять роль эксперта-изобретателя, человека, который видит перспективу, предлагает инновационные идеи и способен анализировать и планировать, опираясь на свою профессиональную экспертизу. С большой вероятностью он будет проявлять креативность и готовность к инновациям, предлагая нестандартные и эффективные решения. Скорее всего, он предпочтет работать автономно, но при необходимости проявит готовность сотрудничать и вносить свой вклад в командную работу.

В его задачи может входить:

- разработка, предложение и внедрение инноваций и улучшений в продукты, услуги или рабочие процессы,
- глубокий анализ данных, информации и показателей для принятия обоснованных решений,
- подготовка аналитических отчетов и презентаций для коллег, клиентов и партнеров.

Hxxxxxx
Hxxxxxxx
Hxxxxxxxxxxx
xx

Skillsy Index 2

42%

Лидер - Практик

В команде этот сотрудник стремится занять роль сильного эксперта, готового разобраться в сложных вопросах и применять свои знания на практике. Ему нравится, когда коллеги обращаются к нему за советом, он охотно делится опытом и стремится оказать влияние на достижение измеримых результатов.

Его задачами в команде могут быть:

- разработка и имплементация новых подходов,
- консультирование, обучение и обмен опытом,
- отслеживание и анализ эффективности деятельности команды и оптимизация рабочих процессов.

Hxxxxx
Hxxxxxx
Hxxxxxxx

Skillsy Index 2

56%

Командный фасилитатор

Роль этого сотрудника в команде можно обозначить, как командный фасилитатор. Он нацелен на результат, но стремится прислушиваться к командной динамике, обеспечивая плавное взаимодействие между членами команды, способствуя открытому диалогу и взаимопониманию. Он уделяет внимание процессам внутри группы, обеспечивая их продуктивность, структурированность и удержание фокуса на ключевых вопросах, чтобы обеспечить ее эффективное функционирование. Задачами этого кандидата/сотрудника в команде могут быть:

- проведение встреч и важных переговоров с клиентами или партнерами, в которых важно найти компромисс или взаимовыгодное решение,
- управление командой, поддержание конструктивной коммуникации, предотвращение эскалации конфликтов,
- отслеживание прогресса команды и оптимизация рабочих процессов.

Xxxxxxxx
 Xxxxxx
 XXXXXXXXXXXX

Поддерживающий партнер

В команде этот сотрудник становится надежным опорным элементом, способным не только организовывать процессы, но и предоставлять помощь и поддержку. Он ценит возможность делиться своим опытом и навыками, чтобы помочь команде расти и развиваться.

Ключевые обязанности:

- эффективное планирование и структурирование задач, чтобы обеспечить их своевременное выполнение,
- поддержка коллег в их профессиональном развитии, предоставление инструкций, рекомендаций и руководств,
- проведение переговоров: умение находить общий язык с партнерами, выстраивая продуктивное и долгосрочное сотрудничество,
- заключение взаимовыгодных соглашений, обеспечивающих интересы всех сторон.

Skillsy Index 2

34%

XXXXXXXXXX
 Xxxxx
 XXXXXXXXXXXX

Лидер - Партнер

В команде этот сотрудник стремится к лидерской позиции через синергию, коммуникацию и эффективное взаимодействие. Он ориентирован на результаты и стремится реализовывать в командных проектах свои личные цели. Он готов взять на себя инициативу и ответственность в критических ситуациях, признавая необходимость поддерживать интересы каждого участника процесса. Он проявляет высокий уровень социальной адаптации и способен гибко переключаться между координационной и исполнительской ролями, адаптируя свой стиль под потребности и динамику команды. Эта гибкость позволяет ему эффективно поддерживать команду и в то же время быстро и решительно действовать при необходимости.

Адаптация под различные социальные и деловые контексты, умение "говорить на одном языке" с разными партнерами позволяет ему выполнять следующие задачи:

- ведение переговоров с внешними и внутренними партнерами, достижение взаимовыгодных условий и соглашений,
- взаимодействие с клиентами, развитие долгосрочных и взаимовыгодных отношений,
- поддержание положительного имиджа компании, представление интересов организации на внешнем уровне,
- поддержание эффективной коммуникации и сетевого взаимодействия с различными стейкхолдерами.

Skillsy Index 2

40%

Xxxxxx xxxxxx
 xxxxxxxx

Ответственный координатор

В команде этот сотрудник стремится занять роль координатора, реализуя свою способность планировать процессы и управлять ими, выстраивать причинно-следственные связи между способом работы и результатом, делать выводы и менять в соответствии с ними модель поведения. Ему нравится быть частью команды, но в то же время важно иметь личное пространство для работы и организации своих процессов. Его задачей в команде может стать деятельность, в которой он реализует свое умение анализировать и систематизировать информацию, проявлять внимание к деталям, способность выделять главное и второстепенное, делать выводы и принимать обоснованные, взвешенные решения в своей зоне ответственности.

Skillsy Index 2

68%

Xxx Hxxxxxxxx
Hxxxxxxxx

Skillsy Index 2

82%

Ответственный координатор

В команде этот сотрудник стремится занять роль координатор, реализуя свою способность планировать процессы и управлять ими, выстраивать причинно-следственные связи между способом работы и результатом, делать выводы и менять в соответствии с ними модель поведения. Ему нравится быть частью команды, но в то же время важно иметь личное пространство для работы и организации своих процессов.

Его задачей в команде может стать деятельность, в которой он реализует свое умение анализировать и систематизировать информацию, проявлять внимание к деталям, способность выделять главное и второстепенное, делать выводы и принимать обоснованные, взвешенные решения в своей зоне ответственности.

Hxxxxxxxx
Hxxxx
Hxxxxxxxx

Skillsy Index 2

24%

Лидер - Партнер

В команде этот сотрудник стремится к лидерской позиции через синергию, коммуникацию и эффективное взаимодействие. Он ориентирован на результаты и стремится реализовывать в командных проектах свои личные цели. Он готов взять на себя инициативу и ответственность в критических ситуациях, признавая необходимость поддерживать интересы каждого участника процесса. Он проявляет высокий уровень социальной адаптации и способен гибко переключаться между координационной и исполнительской ролями, адаптируя свой стиль под потребности и динамику команды. Эта гибкость позволяет ему эффективно поддерживать команду и в то же время быстро и решительно действовать при необходимости.

Адаптация под различные социальные и деловые контексты, умение "говорить на одном языке" с разными партнерами позволяет ему выполнять следующие задачи:

- ведение переговоров с внешними и внутренними партнерами, достижение взаимовыгодных условий и соглашений,
- взаимодействие с клиентами, развитие долгосрочных и взаимовыгодных отношений,
- поддержание положительного имиджа компании, представление интересов организации на внешнем уровне,
- поддержание эффективной коммуникации и сетевого взаимодействия с различными стейкхолдерами.

Hxxxx
Hxxxxxxxx
Hxxxx-xxxx

Skillsy Index 2

38%

Поддерживающий партнер

В команде этот сотрудник становится надежным опорным элементом, способным не только организовывать процессы, но и предоставлять помощь и поддержку. Он ценит возможность делиться своим опытом и навыками, чтобы помочь команде расти и развиваться.

Ключевые обязанности:

- эффективное планирование и структурирование задач, чтобы обеспечить их своевременное выполнение,
- поддержка коллег в их профессиональном развитии, предоставление инструкций, рекомендаций и руководств,
- проведение переговоров: умение находить общий язык с партнерами, выстраивая продуктивное и долгосрочное сотрудничество,
- заключение взаимовыгодных соглашений, обеспечивающих интересы всех сторон.

Hxxxxxxxx
Hxxxxxx
Hxxxxxxxx

Skillsy Index 2

22%

Авторитарный лидер

В команде этот сотрудник с большой вероятностью будет брать на себя роль неформального авторитарного лидера, способного объединить вокруг себя небольшие группы коллег, которыми он будет руководить и направлять. Его задачей в команде может быть быстрое решение операционных задач, требующих решительности и готовности идти на риск.

Роль авторитарного лидера подразумевает также значимое влияние этого сотрудника на коллег. Окружающие прислушиваются к мнению этого сотрудника, как в позитивном, так и в негативном контексте. В связи с этим важно обращать внимание на то, как именно настроен этот человек и какие идеи он транслирует.

Хххххххх
Хххххххххх
Хххххххх

Skillsy Index 2

36%

Терпеливый помощник

В коллективе этот кандидат/сотрудник с большо вероятностью будет брать на себя роль терпеливого помощника, готового поддерживать других членов команды, надежностью и дружелюбием. Он постарается оказать поддержку коллегам, предоставить необходимую информацию или помочь с выполнением задач и будет проявлять терпимость к особенностям других и, помогая разрешать конфликты и недопонимания в коллективе. В его задачи может входить поддержка клиентов и выстраивание долгосрочных отношений с партнерами, управление и распределение ресурсов, подготовка отчетов, документация процессов и активностей, а также участие в планировании и мониторинге выполнения задач.

Хххххххх
Ххххххх Ххххххх

Skillsy Index 2

68%

Командный медиатор

Этот сотрудник выполняет роль командного координатора или медиатора. Он не только ориентирован на достижение целей, но и обладает чуткостью к внутрикомандным процессам, ставя приоритетом гармоничное взаимодействие среди коллег. Основное внимание он уделяет созданию структурированного и целенаправленного рабочего процесса, акцентируя внимание на ключевых аспектах задачи и обеспечивая высокую продуктивность команды. К основным обязанностям этого сотрудника в группе относятся: - Организация и проведение деловых встреч, на которых целью является достижение консенсуса или выработка взаимоприемлемых условий с клиентами и партнерами. - Содействие в поддержании позитивного климата внутри команды, решение возникающих конфликтов и разногласий, минимизация потенциальных трений. - Мониторинг текущего состояния выполнения задач командой, а также внедрение улучшений в рабочие процессы для повышения общей эффективности.

Резюме:

- Распределение ролей в команде в целом представляется сбалансированным, с преобладанием поддерживающих, неконфронтационных ролей.
- Сотрудники, проявляющие лидерские позиции также демонстрируют поддерживающий, партнерский акцент.



Фактор риска

- **Выявлен сотрудник с позицией неформального лидера с тенденцией к авторитаризму и скрытому влиянию на коллег как в позитивном, так и в негативном контекстах.**
- Это проявление командной роли может являться фактором риска и служить объяснением снижению мотивации и вовлеченности сотрудников, которая имела место в команде.
- Подробная информация о работе с факторами риска представлена в разделе **Управление Рисками**.

КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Командное взаимодействие строится в соответствии с тем, какую позицию занимает в команде каждый сотрудник.

Ниже представлены наиболее и наименее эффективные модели взаимодействия в данной команде.

Сотрудники, с тенденцией к организационным, поддерживающим и координирующим ролям хорошо чувствуют себя в совместной работе друг с другом. Они могут продуктивно объединяться для достижения общих целей.

⚠ Фактором риска для таких внутрикомандных групп может являться низкая ориентация на результат, затягивание процессов и саботаж дедлайнов.

Сотрудники, проявляющие поддерживающие роли в команде

- Хх Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx

Для оптимальной динамики рекомендуется включать в такие группы сотрудника с поддерживающей лидерской позицией



Сотрудники, проявляющие партнерские лидерские роли в команде

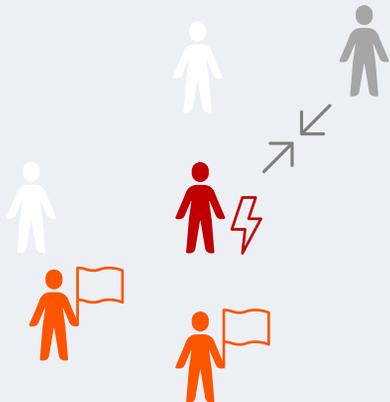
- Хxxxx Хxxxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxxxxx Хxxxxx Хxxxxxxx
- Хxxxx Хxxxxxxx Хxxxxx-xxxx



Эффективность совместной работы сотрудников с тенденцией к лидерским ролям может быть снижена из-за конкурентного давления и необходимости поддерживать и подтверждать свой статус.

Для оптимальной динамики каждому из лидеров необходимо предоставить свою автономную зону влияния с независимыми целями и задачами.

Авторитарный лидер может вносить существенный дисбаланс в командную динамику за счет своего жесткого влияния и тенденции «подчинять» себе поддерживающие группы. Если цели и ценности такого сотрудника не соответствуют ценностям компании, это может служить причиной конфликтов, неудовлетворенности и снижения мотивации у целой команды.



Сотрудник, проявляющий авторитарную позицию

Для оптимальной динамики руководителю рекомендуется выстраивать с таким сотрудником индивидуальное взаимодействие, чтобы контролировать и управлять его влиянием на команду.

- Хххххххх Хххххххх Хххххххххх

Резюме:

- **В команде выявлен авторитарный лидер с ценностями, противоречащими ценностям компании, оказывающий существенное влияние на команду:**
 - Хххххххх Хххххххххх Хххххххххх

Рекомендации по работе с рисками, связанными с деятельностью этого сотрудника представлены в разделе **Управление Рисками**
 Подробный план по управлению и развитию этого сотрудника представлен в разделе **План Развития Команды**.

- Выявлены четверо сотрудников с тенденцией к партнерской лидерской роли в команде:
 - Ххххх Ххххххххх Хххххххххх
 - Хххх Ххххххх Хххххххххххх
 - Ххххххххххх Ххххххх Хххххххххххх
 - Хххххх Хххххххххх Хххххххх-хххх

Эти сотрудники будут успешны в решении следующих задач:

- **Принятие решений:** Особенно когда это касается сложных или неоднозначных ситуаций, требующих анализа и учета различных факторов.
- **Управление кризисными ситуациями:** Быстрое и эффективное решение проблем, минимизация рисков для организации.
- **Бюджетирование и финансовое планирование:** Определение финансовых потребностей отдела и контроль за их исполнением.

Выявлены четверо сотрудников с тенденцией к организационной роли в команде:

- Хх Ххххххххх Хххххххххх
- Хххххххххх Ххххххх Хххххххх
- Ххх Хххххххххх Хххххххххххх
- Хххххх Хххххххххх Хххххххххххххх
 - Эти сотрудники будут успешны в решении следующих задач:
 - **Делегирование задач:** Определение, какие задачи и ответственности лучше всего делегировать другим членам команды.
 - **Взаимодействие с партнерами и/или высшим руководством:** Передача информации между руководством и командой, представление интересов своего подразделения на более высоком уровне.
 - **Оценка производительности:** Проведение регулярных оценок работы сотрудников и предоставление им обратной связи.
 - **Взаимодействие с другими отделами:** Организация работы между различными подразделениями для достижения общих организационных целей.



- Выявлены двое сотрудников с тенденцией к поддерживающей роли в команде:
 - Хххххх Хххххххх Хххххххх
 - Хххххх Хххххххх Хххххххххх

Эти сотрудники будут успешны в решении следующих задач:

- Развитие команды: Определение потребностей в обучении, менторство молодых сотрудников, планирование карьерного роста.
- Решение конфликтов: Активное участие в разрешении внутрикомандных конфликтов или разногласий, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие между членами команды.
- Кросскомандное взаимодействие: Установление и поддержание связи с другими командами или отделами, чтобы обеспечить согласованность действий и информационный обмен.
- Сбор и анализ обратной связи: Получение отзывов от членов команды о рабочих процессах, идентификация возможностей для улучшения.

- **Выявлен один сотрудник с тенденцией к стратегической роли в команде:**
 - Хххх Хххххх Хххххххххх

Этот сотрудник будет успешен в решении следующих задач:

- Стратегическое планирование: Определение долгосрочных целей и стратегии их достижения для отдела или всей организации.
- Разработка и внедрение новых процессов или систем: Сотрудники с таким потенциалом часто берут на себя ответственность за изменения, направленные на повышение эффективности.
- Управление кризисными ситуациями: Быстрое и эффективное решение проблем, минимизация рисков для организации.



КРИЗИСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

КРИЗИСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

В ситуации кризиса, конфликта и неопределенности каждый сотрудник поведет себя в соответствии с собственной поведенческой стратегией. Ниже представлены модели кризисного поведения для каждого сотрудника.

**Xx Hxxxxxxxxx
Hxxxxxxxxx**

Ответ на критику

Этот сотрудник с большой вероятностью постарается реагировать на критику с пониманием и принятием. Он готов признавать разные мнения и постарается прислушаться к замечаниям в свой адрес. В то же время, критические замечания могут расстроить его и заставить его серьезно сомневаться в себе. Он постарается как можно скорее исправить ситуацию, чтобы реабилитировать свой профессионализм в глазах коллег и партнеров.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этот сотрудник склонен опираться на свой опыт и использовать прежние стратегии. Он будет искать поддержку среди тех, кому доверяет, но большей готовностью сам будет стремиться помочь людям, которые проживают кризис рядом с ним. Через эту помощь он делает для себя преодоление кризиса более легким и целенаправленным.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник будет стремиться к компромиссу и справедливым решениям, которые учитывают интересы всех сторон. Если конфликт развивается он может проявить конформизм и согласиться с мнением, которое не поддерживает — ради сохранения отношений и безопасности.

Поведение в ситуации неопределенности

В ситуации неопределенности этот сотрудник постарается найти или создать для себя пространство, где он сможет что-то взять под контроль. Как и в ситуации с кризисом, с большой вероятностью, этим пространством станут взаимодействие с другими людьми и поддержка тем, кто в этом нуждается.

**Hxxxxxxxxx
Hxxxxxxxxx
Hxxxxxxxxxxxxx
xx**

Ответ на критику

Из-за высоких стандартов, которые он устанавливает для себя, критика может сильно расстроить этого сотрудника, особенно если она касается областей, в которых он чувствует себя уязвимым. С большой вероятностью он постарается принять ее к сведению и найти способы преобразовать критику в конструктивное взаимодействие, или информацию, полезную для развития. Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этот сотрудник, с большой вероятностью будет использовать две стратегии - адаптацию и сотрудничество. Он постарается гибко подстраиваться к изменяющимся условиям и объединить усилия с теми, кому он доверяет для поиска оптимального решения.

Поведение в конфликтных ситуациях

С большой вероятностью в конфликтной ситуации этот сотрудник постарается оценить, как этот конфликт может повлиять на значимые для него цели. Он постарается разобраться и понять корни конфликта, слушая всех участников и пытаясь узнать их мотивацию и точку зрения. В конечном итоге он будет стремиться найти компромиссы и решения, которые удовлетворяли бы все стороны.

Поведение в ситуации неопределенности

В ситуациях, связанных с неопределенностью этот кандидат/сотрудник будет активно искать информацию, поддержку или ресурсы, которые позволят ему обрести опору. С большой вероятностью, эту опору он находит в коммуникации, взаимодействии и связях с другими людьми.

Xxxx Hxxxxx
XXXXXXXXXX

Ответ на критику

Этот сотрудник может быть чувствительным к критике, связанной с его профессионализмом и компетентностью, так как он глубоко ценит и защищает свою экспертизу. При правильном подходе и подаче, конструктивная критика может быть воспринята им как возможность для развития и совершенствования. Критика, поданная в формате рекомендаций для обучения, может быть воспринята как инструмент улучшения навыков и знаний.

Кризисное поведение

В кризисной ситуации этот сотрудник будет стремиться к максимально эффективным и рациональным решениям для преодоления кризиса, учитывая все доступные ресурсы. Он готов принимать на себя ответственность и действовать самостоятельно, опираясь на свои знания и опыт и постарается увидеть сложные взаимосвязи и потенциальные последствия различных действий в кризисной ситуации. Несмотря на свой обычный фокус на индивидуальной экспертизе, в кризисной ситуации он может в полной мере осознать значение командной работы и координации действий.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтной ситуации этот сотрудник с большой вероятностью фокусируется на проблеме, а не на личности, стараясь выявить и устранить причины конфликта, не вступая в личные столкновения. Он пытается понять, как конфликт влияет на всю команду и ищет решения, которые приведут к наилучшему исходу для всех сторон. В своей аргументации он старается опираться на факты и логику, избегая эмоциональности и субъективных оценок и анализируя собственную роль в конфликте. В конечном итоге он будет искать решения, которые могли бы удовлетворить интересы всех сторон, и готов идти на уступки ради сохранения отношений и достижения согласия.

Поведение в ситуации неопределенности

В ситуации неопределенности этот сотрудник будет анализировать ситуацию, используя системное мышление, пытаясь выявить скрытые зависимости и переменные в сложной ситуации. Это поможет ему лучше понимать сценарии, которые могут развернуться. Он может предпринимать шаги для минимизации неопределенности, разрабатывая различные стратегии и планы действий. В поиске уверенности, он будет активно собирать информацию, детали и данные, которые могут помочь принять обоснованные решения.

XXXXXXX
XXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXX
XX

Ответ на критику

Этот сотрудник с большой вероятностью будет реагировать на критику с четкой установкой "сколько людей, столько и мнений". Ему свойственно давать людям возможность высказать свою позицию, он придерживается мнения, что каждый имеет право на свое самовыражение. При этом он прислушается к мнению оппонента и постарается сделать выводы, не расстраиваясь и не обижаясь.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этому сотруднику может быть свойственно проявлять избыточную лояльность к тому, что ему не нравится. Он может подолгу мириться с ситуациями, которые его не устраивают и находить оправдание поступкам и поведению других людей, которое на самом деле считает неприемлемым.

Поведение в конфликтных ситуациях

Способность вашего сотрудника видеть в людях их индивидуальность способствует тому, что в любой конфликтной ситуации он будет стараться искать компромисс, который удовлетворит обе стороны. Если компромисс не будет найден, он может уступить в споре и уладить конфликт даже если это противоречит его собственным интересам.

Поведение в ситуации неопределенности

В ситуации неопределенности ваш сотрудник с большой вероятностью будет стремиться удерживать фокус внимания на настоящем моменте, стараясь проживать то, что происходит "здесь и сейчас".

XXXXXXXXXX
XXXXXX
XXXXXXXXXXXX

Ответ на критику

Этот сотрудник старается реагировать на критику сдержанно, учитывая мнения всех сторон. Он может серьезно сомневаться в себе и попытаться как можно скорее исправить ситуацию в том случае, если оппонент приводит достаточно весомые доводы - экспертные замечания, статистические данные, мнения коллег и партнеров.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этому сотруднику может быть свойственно проявлять излишний формализм, ориентируясь только на правила и пренебрегая эмоциями или потребностями — как своими собственными, так и других людей.

В крайних проявлениях он может видеть перед собой не человека с его чувствами, уязвимостью, достоинствами и недостатками, а набор качеств и требований.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник ищет консенсус и старается сделать так, чтобы учитывались права и мнения всех сторон. Свойственный вашему кандидату/сотруднику высокий уровень личной ответственности может трансформироваться в чувство вины.

Ему может казаться, его работа выполнена некачественно, поступки неправильны, а вклад в общее дело не существен. Он склонен преувеличивать значимость своих недостатков и подолгу корить себя, вплоть до самоуничужения.

Поведение в ситуации неопределенности

Этот сотрудник болезненно воспринимает неопределенность и стремится максимально упорядочить и взять под контроль то, что возможно. В такие моменты вы можете стать слишком категоричным и мыслить категориями "все или ничего".

Он может ставить себе и другим ультиматумы: "либо я отвечаю за все, либо ни за что".

XXXXXXXXXX
XXXXXX
XXXXXXXXXXXX

Ответ на критику

Критические замечания могут вызывать у этого сотрудника серьезный диссонанс: с одной стороны ему хочется выбрать стратегию защиты, воспринимая ее как угрозу своей репутации или статусу. С другой стороны, ему будет важно сохранить отношения с оппонентом и проявить себя, как человека, готового к партнерству. В конечном итоге он, с большой вероятностью, выберет модель конструктивного взаимодействия с критикующим, в глубине души оставаясь уверенным в собственной правоте.

Кризисное поведение

В кризисной ситуации этот сотрудник постарается быстро адаптироваться к новым условиям, активно изучая пути выхода из кризиса.

Он постарается заручиться поддержкой других людей, коллег или партнеров, выстраивая с ними коммуникацию, но удерживая фокус на сохранении собственного благополучия и достижении личных целей.

Поведение в конфликтных ситуациях

Внутренние колебания между самоцентрированными и коллаборативными тенденциями могут создать видимость неустойчивости и непостоянства позиции этого кандидата/сотрудника в конфликтной ситуации. Он будет стремиться отстоять свою правоту, вместе с тем находясь в активном поиске тех, кто мог бы принять его сторону в споре. В случаях, когда такая поддержка находится, он чувствует себя сильнее и готов защищаться и отстаивать свои интересы. Когда такой поддержки нет, он с большой вероятностью, пойдет на компромисс, чтобы сохранить свой статус в глазах других людей.

Поведение в ситуации неопределенности

В ситуации неопределенности первичной заботой этого кандидата/сотрудника может стать собственная выгода и благополучие, что может привести к эгоцентричным и краткосрочным решениям.

С большой вероятностью он может искать поддержки у коллег и стремиться к совместной работе, чтобы обрести опору.

Xxxxxx xxxxxx
xxxxxxxx

Ответ на критику

Этот сотрудник воспринимает критику очень лично и может переживать из-за нее, даже если не демонстрирует свои чувства. Он сильно тревожится, когда чувствует неодобрение со стороны других. В то же время, его ответная реакция на критику обычно конструктивная: он делает все возможное, чтобы улучшить свою работу и вернуть доверие коллег.

Кризисное поведение

В сложных моментах этот сотрудник может прибегать к размыванию ответственности — средству психологической защиты, позволяющему переносить ответственность за свои проблемы на внешние факторы или судьбу. Это помогает ему избавиться от бремени вины и не чувствовать ответственности перед лицом ошибок или неудач.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник часто выбирает путь избегания или подстраивается под мнение и ожидания других людей, стараясь адаптироваться к текущим условиям или корректируя свою позицию ради поддержки и признания со стороны коллег или команды.

Поведение в ситуации неопределенности

В условиях неопределенности этот сотрудник воспринимает изменения как серьезную угрозу и испытывает затруднения в адаптации к новым условиям. Он чувствует, что отклонение от привычных схем может привести к потере управления над ситуацией и вызвать нежелательные последствия. Поэтому в сложных моментах он предпочитает придерживаться знакомых методов и проверенных подходов.

Xxx Hxxxxxxxx
Hxxxxxxxx

Ответ на критику

Этот сотрудник может воспринимать критику как угрозу своему статусу и достоинству. Критика может вызвать у него оборонительную реакцию или даже агрессию. Он может подвергать сомнению компетенции и мотивы того, кто высказывает критику, и возможно, отклонять критику, не проанализировав ее смысл и ценность.

С другой стороны, уважение к иерархии может вынудить его серьезно отнестись к критике, если фигура оппонента для него достаточно авторитетна. В любом случае, критика может быть серьезным испытанием для этого сотрудника и потенциально создавать сложности в коммуникации.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этот сотрудник может испытывать высокий уровень стресса, что может повлиять на принятие решений вызвать спонтанные и необдуманные реакции. Оправившись от первой стрессовой реакции, он, с большой вероятностью, будет удерживать фокус на защите своих интересов и позиции.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник может занять оборонительную позицию, стремясь защитить свои интересы и позицию, в ряде случаев игнорируя необходимость компромиссных решений. Он может прибегать к использованию своего статуса или роли в команде для разрешения конфликта.

Поведение в ситуации неопределенности

В ситуациях, связанных с неопределенностью, этот сотрудник может стремиться как можно скорее восстановить стабильность и предсказуемость, что может проявляться в попытках усилить контроль над ситуацией.

В такие моменты он становится осторожнее и избегает принятия решений, которые могли бы повлечь за собой риск.

В части случаев, чтобы справиться с неопределенностью, он постарается полагаться на установленные правила, нормы и процедуры.

Xxxxxxxxxx
 Xxxxxx
 xxxxxxxxxxxx

Ответ на критику

Этот сотрудник склонен остро реагировать на критику и несогласие с его позицией. Он будет готов доказывать свою правоту, независимо от того, какую роль занимает критикующий. Спустя время он может справиться со своей немедленной реакцией и переоценить ситуацию, но, с большой вероятностью, не станет публично этого признавать.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этот сотрудник может проявлять чрезмерную авторитарность вплоть до манипулирования людьми или ситуациями. Он может проявлять непостоянство и непредсказуемость, импульсивность и доминирование, что существенно усложняет другим людям возможность взаимодействовать с ним в момент кризиса. Это приводит к тому, что кризис он чаще всего проживает в одиночестве, не запрашивая поддержку и не предлагая ее другим.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник может выбрать агрессивную стратегию, направленную на доказательство своей правоты и поддержание своих интересов. Часто это может происходить в ущерб интересов других людей. Используя эту стратегию, он склонен не давать другим людям времени или пространства для самовыражения. У такого кризисного поведения часто бывают деструктивные последствия в виде незавершенных задач, отказа от значимых проектов или разрушенных отношений.

Поведение в ситуации неопределенности

Ситуации неопределенности воспринимаются этим сотрудником очень болезненно в связи с его внутренним желанием удерживать все под контролем. В такие моменты ему может быть свойственно обвинять других людей в своих неудачах и перекладывать на них свою личную ответственность. С большой вероятностью под возможной агрессией и авторитарностью может скрываться печаль и растерянность. Стратегия маскировки своей уязвимости, которую он неосознанно применяет, создает иллюзию защиты не дает окружающим возможности узнать, что он чувствует на самом деле.

Xxxxxxxxxx
 Xxxxxxxx
 xxxxxxxxxxxx

Ответ на критику

Этот сотрудник обладает высокой чувствительностью к критике, он может принимать ее близко к сердцу, и, в первый момент, как правило, оказывается не готов принимать альтернативные взгляды. Тем не менее, после первоначального эмоционального ответа следует более обдуманная и сбалансированная реакция, особенно если взгляды критикующего имеют для сотрудника авторитетное значение.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этот сотрудник может прибегать к "магическому мышлению", защитному механизму, который позволяет перекладывать ответственность за собственные неудачи на судьбу, окружающих или обстоятельства. Такая защитная реакция позволяет ему избежать чувства вины, связанного с ошибками или провалами.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник, вероятно, предпочтет стратегию избегания и конформизма, меняя свои взгляды с целью сохранить поддержку и одобрение от авторитетных для него людей. При этом он может переживать значительную тревогу и чувство обиды, однако склонен скрывать свои эмоциональные реакции.

Поведение в ситуации неопределенности

Этот сотрудник, стремясь контролировать как свои собственные действия, так и действия окружающих, становится чрезвычайно уязвимым в условиях неопределенности. Любые изменения могут восприниматься им как серьезная угроза. Таким образом, с высокой долей вероятности, он с будет придерживаться уже знакомых и привычных ему моделей поведения, взглядов и традиций, активно сопротивляясь любым попыткам со стороны других людей изменить устоявшиеся подходы.

Xxxxxxxx
XXXXXXXXXX
XXXXXXX

Ответ на критику

Этот сотрудник очень чувствителен к критике, может реагировать эмоционально и принимать ее близко к сердцу, однако старается не проявлять этого внешне. Понимая, что другие люди недовольны им, он старается как можно быстрее исправить ситуацию, чтобы снова заслужить одобрение.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях или под давлением этот сотрудник стремится руководствоваться теми подходами и методами, которые работали раньше, с большим трудом принимая новую реальность. Кроме того, он может быть склонен к размыванию ответственности, стремясь разделить свою личную ответственность с другими.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях он может выбрать стратегию избегания или конформизма, приспосабливаясь к обстоятельствам или меняя свою точку зрения, чтобы получить одобрение и поддержку своей социальной группы или команды.

Поведение в ситуации неопределенности

В период неопределенности этот сотрудник воспринимает перемены как серьезную угрозу и с трудом адаптируется к новым подходам. Считая, что отступая от привычного поведения, он рискует потерять контроль над ситуацией и спровоцировать негативные последствия, в сложных ситуациях он склонен отстаивать привычные и традиционные взгляды.

Xxxxxxxx
XXXXXX XXXXXX

Ответ на критику

Этот сотрудник склонен остро реагировать на критику и несогласие с его позицией. Он будет готов доказывать свою правоту, независимо от того, какую роль занимает критикующий. Спустя время он может справиться со своей немедленной реакцией и переоценить ситуацию, но, с большой вероятностью, не станет публично этого признавать.

Кризисное поведение

В кризисных ситуациях этот сотрудник может проявлять чрезмерную авторитарность вплоть до манипулирования людьми или ситуациями. Он может проявлять непостоянство и непредсказуемость, импульсивность и доминирование, что существенно усложняет другим людям возможность взаимодействовать с ним в момент кризиса. Это приводит к тому, что кризис он чаще всего проживает в одиночестве, не запрашивая поддержку и не предлагая ее другим.

Поведение в конфликтных ситуациях

В конфликтных ситуациях этот сотрудник может выбрать агрессивную стратегию, направленную на доказательство своей правоты и поддержание своих интересов. Часто это может происходить в ущерб интересам других людей. Используя эту стратегию, он склонен не давать другим людям времени или пространства для самовыражения. У такого кризисного поведения часто бывают деструктивные последствия в виде незавершенных задач, отказа от значимых проектов или разрушенных отношений.

Поведение в ситуации неопределенности

Ситуации неопределенности воспринимаются этим сотрудником очень болезненно в связи с его внутренним желанием удерживать все под контролем. В такие моменты ему может быть свойственно обвинять других людей в своих неудачах и перекладывать на них свою личную ответственность. С большой вероятностью под возможной агрессией и авторитарностью может скрываться печаль и растерянность. Стратегия маскировки своей уязвимости, которую он неосознанно применяет, создает иллюзию защиты не дает окружающим возможности узнать, что он чувствует на самом деле.



Резюме:

- Преобладающая часть сотрудников в команде **(75%)** крайне остро реагируют на критику. Сильная фиксация на собственной правоте способствует тому, что любые критические замечания воспринимаются сотрудниками как манипуляция и обесценивание.
- У значительной части сотрудников части сотрудников **(50%)** ведущей стратегией в ситуации кризиса и конфликта является конформизм. Нежелание или неспособность идти на открытое противостояние и аргументировать свою позицию вынуждает их соглашаться с заведомо противоположной позицией оппонента. Тем не менее, уверенность в собственной правоте сохраняется и, как следствие, накапливается неудовлетворенность и подавленные эмоции.
- Большая часть сотрудников **(50%)** не проявляет готовности к ситуации неопределенности. Низкий уровень адаптации и гибкости способствует тому, что под воздействием обстоятельств, они будут склонны придерживаться прежних моделей поведения и установок, даже если в текущей ситуации они являются неэффективными.
- Подробные рекомендации по работе с кризисным поведением приведены в разделе **Управление рисками.**



ОГРАНИЧЕНИЯ КОМАНДЫ

ОГРАНИЧЕНИЯ

У каждого сотрудника в команде есть свои ограничения. Ограничения - это устойчивые представления человека о себе, мире и других людях, которые мешают развитию

<p>Xx Hxxxxxxxxx Hxxxxxxxxx</p>	<p>Слабая ориентация на результат Этому сотруднику может серьезно не хватать ориентации на результат. Погружаясь в организацию процессов или взаимодействие с людьми, он может не отдавать себе отчета в том, к какому результату ведут его действия и как он поймет, что результат достигнут. Это может приводить к чрезмерному затягиванию процессов и отсутствию количественных результатов работы.</p>
<p>Hxxx Hxxxxxx Hxxxxxxxxxxx</p>	<p>Оторванность от общества Фокус на индивидуальной работе и увлеченность своими проектами может затруднить взаимодействие и коллаборацию этого сотрудника с коллегами. Он может испытывать трудности в делегировании задач, боясь, что другие не смогут выполнить их на таком же высоком уровне. Это может приводить к избыточной фиксации на себе и своей экспертизе и обособленности от группы и нежеланию впускать кого-либо в свою область деятельности и обращаться за помощью. При высоком темпе работы и амбициозных задачах отсутствие навыка делегирования может существенно истощать ресурсы этого сотрудника и создавать риски профессионального выгорания.</p>
<p>Hxxxxxx Hxxxxxxxxx Hxxxxxxxxxxxxx xx</p>	<p>Избыточный прагматизм Стремление к прагматизму, рационализму и логике может приводить к ситуациям, когда этот сотрудник теряет эмоциональную связь с другими людьми и перестает ощущать радость и удовольствие от настоящего момента. Этот может стать серьезным ограничением в работе, когда проекты сменяют друг друга, но ни один из них не приносит удовлетворения. В крайних проявлениях такая особенность может послужить причиной истощения ресурсов и эмоционального выгорания.</p>
<p>Hxxxxxx Hxxxxxxxxx Hxxxxxxxxxx</p>	<p>Избыточный прагматизм Склонность к прагматизму, рационализму и логике может иногда привести к тому, что этот сотрудник утрачивает эмоциональную связь с другими людьми и перестает наслаждаться настоящим моментом. Это может стать серьезным ограничением в работе, особенно когда проекты сменяют друг друга, но ни один из них не приносит удовлетворения. В экстремальных случаях такая особенность может привести к истощению ресурсов и эмоциональному выгоранию.</p>
<p>Hxxxxxxxxx Hxxxxxx Hxxxxxxxxxxx</p>	<p>Слабая ориентация на результат Этому сотруднику может серьезно не хватать ориентации на результат. Погружаясь в организацию процессов или взаимодействие с людьми, он может не отдавать себе отчета в том, к какому результату ведут его действия и как он поймет, что результат достигнут. Это может приводить к чрезмерному затягиванию процессов и отсутствию количественных результатов работы.</p>
<p>Hxxxxxxxxxxx Hxxxxxx Hxxxxxxxxxxx</p>	<p>Приоритизация личной выгоды Склонность этого сотрудника видеть возможности коллаборации и партнерства с другими людьми через призму личной выгоды может создавать ограничивающее убеждение о том, что "сотрудничество эффективно, только если это в мою пользу». Это приводит к ограниченному восприятию сотрудничества - ситуации, когда человек воспринимает участие в командной работе как нечто ценное только тогда, когда это напрямую приносит ему выгоду или позволяет продвинуться по карьерной лестнице. Он может не видеть значение взаимопомощи и совместной работы ради общих целей команды или организации. Такой подход может создавать напряжение и дистанцию с коллегами, и приводить к потере доверия и слабой кооперации внутри команды.</p>

<p>Хххххх хххххх хххххххх</p>	<p>Синдром самозванца В своей деятельности ваш сотрудник стремится к высокому качеству. В то же время, даже когда он уверен в качестве своей работы, ему свойственно сомневаться, что он сделал ее настолько хорошо, что она заслуживает внимания. Эти мысли могут серьезно ограничивать его развитие, заставляя снова и снова перепроверять правильность своих действий, сомневаться и терять веру в себя. В крайних проявлениях это может проявляться как синдром самозванца - состояние, когда нам кажется, что наш успех незаслуженный, и когда-нибудь нас разоблачат.</p>
<p>Ххх Хххххххх Хххххххххх</p>	<p>Соблюдение личных границ Этот кандидат/сотрудник может испытывать трудности с соблюдением личных границ, чрезмерно ориентироваться на чужое мнение и непреднамеренно вмешиваться в чужие дела. Находя удовлетворение в решении чужих проблем, он может упускать из виду собственные потребности, что может восприниматься как самопожертвование. Постоянное стремление найти компромисс между собственными и чужими потребностями может заводить этого кандидата/сотрудника в тупик, где не удовлетворенными оказываются и те и другие.</p>
<p>Ххххх Ххххххххх Ххххххх-хххх</p>	<p>Слабая ориентация на результат Этому сотруднику может серьезно не хватать ориентации на результат. Погружаясь в организацию процессов или взаимодействие с людьми, он может не отдавать себе отчета в том, к какому результату ведут его действия и как он поймет, что результат достигнут. Это может приводить к чрезмерному затягиванию процессов и отсутствию количественных результатов работы.</p>
<p>Хххххххх Хххххххх Хххххххххх</p>	<p>Стремление нравиться окружающим Значимым ограничивающим убеждением этого сотрудника является стремление все сделать правильно, чтобы получить признание своих заслуг. Этот приводит к тому, что вся его деятельность может превратиться в гонку за признанием и одобрением. В конечном итоге это приводит к истощению и усталости, а также чрезмерной зависимости от мнения и признания со стороны окружающих и снижению собственной уверенности в себе и своих действиях.</p>
<p>Хххххххх Хххххххххх Хххххххх</p>	<p>"Отложенная жизнь" Развитию этого кандидата/сотрудника мешает, прежде всего, его убежденность в том, что самые важные события в жизни еще впереди и требуют тщательной подготовки - это понятие часто называют "синдромом отложенной жизни". Примером может служить ситуация, когда человек покупает новую вещь, но откладывает ее использование на потом, приберегая для особого случая, который, возможно, никогда не наступит. Такое ограничивающее убеждение приводит к тому, что человек тратит значительное время на разработку планов и стратегий на будущее, не предпринимая при этом реальных решительных действий. Как следствие, это может приводить к длительному застою в личном и профессиональном развитии.</p>
<p>Хххххххх Ххххххх Хххххх</p>	<p>Избыточная самоотдача и жертвенность Этому сотруднику нравится чувствовать себя нужным, но ориентируясь на других, он может стать слишком удобным для окружающих в ущерб своим собственным потребностям. В крайних проявлениях его самоотдача может выглядеть, как жертвенность и стремление взять на себя чужие проблемы и сложности. Он может испытывать сложности с соблюдением личных границ, давая другим людям возможность слишком сильно влиять на его решения. В то же время, в попытке помочь и поддержать, он сам может не заметить, что вторгается на территорию чужой зоны ответственности.</p>



Резюме:

- В команде преобладают ограничения, связанные с недостаточной ориентацией на результат (у троих сотрудников);
- У двоих сотрудников присутствуют ограничения, со склонностью сомневаться в себе и правильности своих действий;
- У двоих сотрудников проявляются ограничения, связанные с избыточным прагматизмом;
- Один сотрудник проявляет ограничения, связанные с чрезмерной фиксацией на индивидуальной работе и оторванностью от общества.
- Один сотрудник проявляет ограничения, связанные с избыточной фиксацией на личной выгоде.
- У троих сотрудников в команде потенциально присутствует риск профессионального выгорания:
 - Хххх Хххххх Хххххххххххх
 - Хххххххх Хххххххххх Хххххххххххххххххххх
 - Хххххххх Хххххххххх Хххххххххх
- **Рекомендации по работе с ограничениями сотрудников представлены в разделе План Развития Команды.**



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ

МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

У каждого сотрудника в команде есть своя мотивация. Мотивирующие факторы - то, что вдохновляет вашего сотрудника, то, во что он верит и видит своей большой целью.

<p>Xx Hxxxxxxx Hxxxxxxx</p>	<p>Укрепление связей Этот сотрудник вдохновляется тем, что его действия могут служить благу общества и иметь долгосрочное положительное воздействие на жизнь людей. Профессиональное развитие и усовершенствование своих навыков для него не самоцель, а инструмент, позволяющий эффективнее влиять на социум. Его амбиции выходят за рамки простой карьеры или личного достижения – его влечет идея создания и укрепления связей, где взаимоподдержка и сотрудничество стоят во главе угла, и где каждый член сообщества чувствует свою важность и знает, что может рассчитывать на поддержку коллег.</p>
<p>Hxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxx</p>	<p>Создание нового на основании существующего Этот сотрудник вдохновляется возможностью создавать новые подходы и идеи с использованием существующих данных и опыта. Он стремится создавать значимые проекты, которые меняют привычные подходы и оптимизируют процессы. Его большой целью может быть создание и развитие большой идеи, значимой для мира и общества.</p>
<p>Hxxxxxx Hxxxxxxx Hxxxxxxxxxxx xx</p>	<p>Управление системами Этого сотрудника мотивирует возможность создавать и развивать управляемые системы, которые при правильном подходе могут приносить прогнозируемые результаты. Такой управляемой системой могут быть отношения, рабочие процессы, подходы или технологии в его профессиональной сфере деятельности. Важно чтобы это помогало оптимизировать процессы и наводить порядок в хаосе неопределенности.</p>
<p>Hxxxxx Hxxxxxx Hxxxxxxx</p>	<p>Социальное или культурное влияние Важным мотивирующим фактором для этого сотрудника является достижение значимых результатов через мягкое управление людьми и процессами. Ему нравится наблюдать за динамикой развития, понимая, какой вклад он внес и какие условия создал для этого развития. Его большой целью может быть создание идеи или решения, которое имеет положительное воздействие на социальную или культурную среду, общество или какой-либо другой широкий аспект.</p>
<p>Hxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx</p>	<p>Быть полезным Этого сотрудника мотивирует возможность быть полезным и оказывать влияние на социально значимые сферы жизни. Он стремится развивать свои навыки и находить им применение в областях, связанных с людьми. Своей большой целью он может видеть создание профессиональных сообществ с сильной культурой взаимопомощи и коллаборации.</p>
<p>Hxxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxxxx</p>	<p>Влияние через коммуникацию Реализация личных амбиций через взаимодействие и влияние на других является ключевым источником вдохновения для этого сотрудника. Возможность влиять, лидировать и сотрудничать для достижения своих целей и развития — важные факторы, мотивирующие его предпринимать усилия, тестировать и адаптировать свои подходы в профессиональной деятельности. Признание и уважение со стороны коллег и партнеров по бизнесу, которое подкрепляется его лидерскими качествами и способностью вдохновлять команду, дают ему возможность чувствовать динамику и удовлетворение от рабочего процесса.</p>

<p>Xx Hxxxxxxx Hxxxxxxx</p>	<p>Влияние через коммуникацию Реализация личных амбиций через взаимодействие и влияние на других является ключевым источником вдохновения для этого сотрудника. Возможность влиять, лидировать и сотрудничать для достижения своих целей и развития — важные факторы, мотивирующие его предпринимать усилия, тестировать и адаптировать свои подходы в профессиональной деятельности. Признание и уважение со стороны коллег и партнеров по бизнесу, которое подкрепляется его лидерскими качествами и способностью вдохновлять команду, дают ему возможность чувствовать динамику и удовлетворение от рабочего процесса.</p>
<p>Hxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxx</p>	<p>Упорядочивание неопределенности Этот сотрудник видит мир сложной, многогранной, но управляемой системой. Главное, что вдохновляет его в этой системе — это возможность управлять и предотвращать возможные проблемы. Он бережно относится к тому, что имеет. Для него важно не тратить зря ценные ресурсы и находить оптимальное применение для всего, чем он обладает: вещей, денег, времени и навыков. Ему нравится упорядочивать хаос и создавать из него логичную и работающую структуру.</p>
<p>Hxxxxxx Hxxxxxxx Hxxxxxxxxxxx xx</p>	<p>Прогресс и развитие Ваш сотрудник проявляет себя как стратег. Мир для него представляет собой сложную, многоуровневую систему, в которой можно чувствовать себя комфортно только при грамотном управлении. Его вдохновляет поиск новых горизонтов. Он склонен осваивать новые сферы, чтобы применять в них свои модели управления. Для него важно, чтобы его стратегические цели отвечали не только собственным потребностям, но и были связаны с прогрессом и развитием. Ему нравятся новые, свежие подходы к решению уже существующих задач.</p>
<p>Hxxxxxx Hxxxxxx Hxxxxxxxxx</p>	<p>Конкуренция и завоевание Этот сотрудник проявляет себя как современный завоеватель. Мир для него — это место, где можно получить абсолютно все, что захочешь, если быть достаточно быстрым, решительным и не упускать возможности. Его вдохновляет конкурентная борьба и награды за достижения в самых разных проявлениях: знаки отличия, первые места в конкурсах, накопленные баллы и материальные символы успеха. Только получив очередную награду, он будет готов к следующему этапу.</p>
<p>Hxxxxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxxxx</p>	<p>Оптимизация решений Этот сотрудник находит мотивацию в достижениях, реализации планов и получении конкретных результатов. Его вдохновляет стремление к исследованию новых возможностей и переход в неизведанные области. Он готов расширять свои профессиональные горизонты, чтобы применять свои методы, оптимизировать процессы и внести ясность в ситуации, которые могут быть неопределенными.</p>
<p>Hxxxxxxxxx Hxxxx Hxxxxxxxxx</p>	<p>Признание Главное, что вдохновляет этого сотрудника - возможность проявляться, быть заметным и видимым. Ему важно выводить результаты своей деятельности в публичное поле и видеть, как на них реагируют люди. Он с удовольствием берется за новые проекты, если понимает, что этот проект может сделать его известным и принести популярность в профессиональных кругах. Своей большой целью он может видеть причастность к значимой идее или проекту, чтобы получить не только признание среди коллег, но и славу, популярность, влияние и статус в индустрии.</p>



Резюме:

- Преобладающее большинство сотрудников в команде мотивируются нематериальными ценностями, связанными с личной реализацией.
- С большой вероятностью для сотрудников важны межличностные отношения. Они ценят командную работу, взаимопомощь и корпоративную культуру.
- Сотрудникам этой команды важно иметь четкое понимание своих задач, ролей и ответственности. Они стремятся к порядку и предсказуемости в своей работе.
- С большой вероятностью сотрудники хотят видеть результаты своей работы и чувствовать, что их усилия приносят пользу.
- Сотрудники мотивированы социокультурным влиянием, взаимодействием с окружающим миром, участием в социальных и культурных процессах, что может способствовать их личностному и профессиональному развитию.
- В целом, команда достаточно сбалансирована и многофункциональна. Сотрудники ценят как межличностные отношения, так и структуру; они стремятся к инновациям, но также понимают важность коммуникации и системного подхода.
- Руководителю важно обеспечивать сбалансированные условия для развития всех перечисленных аспектов, чтобы поддерживать высокий уровень мотивации сотрудников.



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Риски присутствуют в любой команде. Их нельзя полностью устранить, но, если четко понимать их причину, ими можно управлять.

Управление рисками включает план мероприятий, которые позволят свести к минимуму и держать под контролем каждый из факторов риска, выявленный в команде.

Фактор риска 1:
У 4 из 12 сотрудников
выявлен высокий риск
профессионального
выгорания (33%).

Сотрудники с высоким риском
профессионального выгорания

- Xxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxx
- Xxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxx
- Xxxxxxxx Hxxxx Hxxxxxxx
- Xxxxx Hxxxxx Hxxxxxxx

СОТРУДНИК	ИСТОЧНИК РИСКА	РЕКОМЕНДАЦИИ	ТРЕНИНГИ
Xxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxx	Чрезмерные рабочие нагрузки	Перераспределение задач, регулярные перерывы	Тайм-менеджмент: "Управление временем и приоритетами"
Xxxxxx Hxxxxx Hxxxxxxx	Work-Life Balance, рутинные задачи	Ротация задач, новые проекты	Креативное мышление: "Творческое мышление и инновации"
Xxxxxxxx Hxxxx Hxxxxxxx	Недостаток признания	Программы поощрений, обратная связь	Лидерство и развитие: "Лидерство и личный рост"
Xxxxx Hxxxxx Hxxxxxxx	Личностные конфликты	Коучинг, медиация	Конфликтология: "Управление конфликтами и медиация"

Тренинг: Управление временем и приоритетами

- Дата начала: Май 2024 года. Продолжительность: 1 день.
- Задачи: Научиться эффективно планировать рабочий день, расставлять приоритеты задач, минимизировать стресс от чрезмерных рабочих нагрузок.
- Описание: Этот тренинг охватывает методы управления временем, такие как матрица Эйзенхауэра, техники Pomodoro и SMART-цели. Участники изучат, как оптимизировать рабочие процессы и повысить личную продуктивность.

Тренинг: Творческое мышление и инновации

- Дата начала: Июль 2024 года. Продолжительность: 1 день.
- Задачи: Развитие навыков креативного мышления, генерация новых идей, решение нестандартных задач.
- Описание: Тренинг направлен на развитие творческого подхода к работе, включает упражнения на брейнсторминг, метод шести шляп мышления и SCAMPER. Участники научатся искать инновационные решения и внедрять их в свою работу.

Тренинг: Лидерство и личный рост

- Дата начала: Сентябрь 2024 года. Продолжительность: 2 дня.
- Задачи: Развитие лидерских качеств, повышение уверенности в себе, укрепление навыков межличностного общения.
- Описание: В ходе тренинга будут рассмотрены темы мотивации, управления командой, эмоционального интеллекта и самосознания. Участники узнают, как вдохновлять и направлять коллег, эффективно взаимодействовать в команде.

Тренинг: Управление конфликтами и медиация

- Дата начала: Сентябрь 2024 года. Продолжительность: 1 день.
- Задачи: Развитие навыков разрешения конфликтов, улучшение коммуникативных навыков, снижение напряженности в коллективе.
- Описание: Тренинг включает изучение техник активного слушания, методов разрешения конфликтов и основ медиации. Участники научатся эффективно справляться с конфликтными ситуациями, находить компромиссы и поддерживать позитивную атмосферу в коллективе.

Фактор риска 2:
8 из 12 сотрудников (66%)
проявляют ориентированы
скорее на процесс, чем на
результат

Сотрудники, проявляющие
ориентацию на процесс

- Xxx XXXXXXXX XXXXXXXX
- XXXX XXXXX XXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXX XXXXX XXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXX XXXXX XXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXX XXXXX XXXXXXXXXXXX
- XXXXXX XXXXXX XXXXXXXX
- Xx XXXXXXXX XXXXXXXX
- XXXXX XXXXXX XXXXXXXXXXXX

Стратегическая сессия
«Точка В»

Цель сессии

Переориентировать сотрудников с процесса на результат, улучшить командное взаимодействие и достигать KPI.

Продолжительность: 2 дня (8 часов)

План сессии

День 1

- Введение и постановка целей (9:00 - 9:30)
- Описание целей сессии
- Ожидания от участников
- Анализ текущего состояния (9:30 - 11:00)
- SWOT-анализ команды
- Обсуждение текущих процессов и результатов
- Определение проблем и препятствий
- Постановка SMART-целей (11:00 - 12:00)
- Обучение методике SMART
- Практическое задание: постановка конкретных целей для каждого сотрудника
- Разработка стратегии достижения целей (12:00 - 13:00)
- Обсуждение стратегий и тактик
- Разработка плана действий

День 2

- Развитие командного взаимодействия (9:00 - 9:30)
- Тимбилдинг упражнения (9:30 - 11:00)
- Ролевая игра для улучшения коммуникации и взаимодействия (11:00 - 12:00)
- Практикум по управлению результатами (12:00 - 13:00)
- Обсуждение ключевых принципов
- Мозговой штурм
- Генерация идей для улучшения процесса достижения результатов
- Выбор лучших идей и разработка плана внедрения
- Заключение и обратная связь
- Резюме сессии
- Обратная связь от участников

СОТРУДНИК	ИСТОЧНИК РИСКА	РЕКОМЕНДАЦИИ	ПРАКТИКУМЫ	РАССЫЛКИ
• Xxx Хххххххх Хххххххх	Фокус на процесс, отсутствие ориентации на результат	Установить четкие цели, регулярно обсуждать KPI	Практикум "Управление результатами"	Еженедельные рассылки по достижению целей
• Хххх Хххххх Хххххххххх	Недостаток мотивации к достижению результатов	Мотивационные тренинги, установление промежуточных целей	Практикум "Мотивация и целеполагание"	Мотивационные рассылки
• Хххххххххх Хххххх Хххххххххх	Сложности с приоритизацией задач	Обучение тайм-менеджменту, приоритизация задач	Практикум "Приоритизация задач"	Советы по управлению временем
• Хххххххх Хххххх Хххххххххх	Недостаток навыков планирования	Обучение планированию и стратегическому мышлению	Практикум "Стратегическое планирование"	Стратегические рассылки
• Хххххххххх Хххххх Хххххххххх	Фокус на деталях, пропуск больших целей	Обучение взгляду на общую картину, определение ключевых показателей	Практикум "Helicopter view"	Еженедельные советы по KPI
• Хххххх Хххххх Хххххххх	Ожидание инструкций, пассивность	Развитие инициативности и лидерских качеств	Практикум "Развитие инициативности"	Лидерские рассылки
• Хх Ххххххххх Хххххххх	Трудности в соблюдении сроков	Обучение управлению временем, дедлайны	Практикум "Эффективное управление временем"	Дедлайн-напоминания
• Ххххх Хххххх Хххххххххх	Перфекционизм, затягивание задач	Развитие навыков завершения проектов	Практикум "Завершение проектов"	Еженедельные советы по завершению проектов

Практикум : Управление результатами

- Дата начала: Май 2024 года. Продолжительность: 1 день, повтор в сентябре.
- Задачи: Развитие навыков ориентации на результат, улучшение достижения целей.
- Описание: Тренинг включает методы постановки целей, использование KPI, техники SMART-целей и анализ результативности. Участники научатся фокусироваться на конечных результатах и эффективно достигать поставленных целей

Практикум : Мотивация и целеполагание

- Дата начала: Июнь 2024 года. Продолжительность: 1 день.
- Задачи: Повышение мотивации к достижению целей, установление промежуточных целей.
- Описание: Тренинг охватывает аспекты внутренней и внешней мотивации, техники постановки и достижения целей. Участники узнают, как находить и поддерживать мотивацию для достижения высоких результатов.

Практикум: Приоритизация задач

- Дата начала: Июль 2024 года. Продолжительность: 1 день.
- Задачи: Улучшение навыков приоритизации, повышение продуктивности.
- Описание: Тренинг включает методы приоритизации задач, такие как матрица Эйзенхауэра и техники ABC. Участники научатся расставлять приоритеты для выполнения задач в срок.

Практикум : Стратегическое планирование

- Дата начала: Август 2024 года. Продолжительность: 2 дня
- Задачи: Развитие навыков планирования и стратегического мышления.
- Описание: Тренинг включает методы стратегического планирования, анализ SWOT, техники долгосрочного планирования. Участники научатся разрабатывать и реализовывать стратегии для достижения целей компании.



Фактор риска 3:
В команде выявлен авторитарный лидер с ценностями, противоречащими ценностям компании, оказывающий существенное влияние на команду

Сотрудник с проявленным фактором риска

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

План управления рисками

Цели

- Снизить негативное влияние авторитарного лидера на команду.
- Восстановить ценности компании в команде.
- Повысить эффективность и моральный дух сотрудников.

Стратегии и Действия

1. Анализ текущей ситуации

- Сбор обратной связи: Провести анонимные опросы сотрудников для выявления конкретных проблем. Май 2024

2. Корректировка лидерских качеств

- Обратная связь: Провести личные встречи с лидером, предоставив результаты оценок и обратную связь. Май - Июнь 2024 года
- Коучинг: Обсудить с сотрудником вопросы изменения лидерского стиля. Июнь 2024
- Тренинги по лидерству: Тренинги по демократическому и трансформационному лидерству. Июнь-Июль 2024

3. Укрепление корпоративных ценностей

- Внедрение ценностей: Провести сессии по разъяснению корпоративных ценностей для всей команды. Июнь-Июль 2024
- Ролевая модель: Поддержка руководства компании в демонстрации соответствующих ценностей на практике. Июнь-Июль 2024

4. Создание безопасной среды

- Политика открытой двери: Внедрить политику, поощряющую сотрудников делиться своими проблемами и идеями с руководством. Июль-Август 2024
- Медиация конфликтов: Ввести регулярные сессии медиации для решения конфликтов внутри команды.

5. Мониторинг и оценка

- Регулярные проверки: Ежемесячные встречи с командой для мониторинга изменений и обсуждения прогресса.
- Повторный ассессмент сотрудника в сентябре 2024

Ожидаемые результаты

- Изменение лидерского стиля на более демократический и трансформационный.
- Усиление корпоративных ценностей в команде.
- Повышение морального духа и продуктивности сотрудников.



ПЛАН РАЗВИТИЯ

ПЛАН РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ

План развития включает мероприятия, направленные на работу с ограничениями, кризисным поведением и факторами риска для всей команды, а также персональные треки для сотрудников с выявленными факторами риска.

Персональный трек развития для сотрудника с выявленным несоответствием ценностей и авторитарным стилем лидерства

Сотрудник с проявленным фактором риска

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ДАТА	АКТИВНОСТИ	ОПИСАНИЕ	ЦЕЛИ
Май 2024	Начало персональной рассылки материалов для самокоучинга	Ежемесячная рассылка	Осознание текущего лидерского стиля, самоанализ
Июнь 2024	Практикум "Демократическое лидерство"	2 дня	Развитие навыков делегирования, принятие решений в команде
Июль 2024	Практикум "Трансформационное лидерство"	1 день	Вдохновение команды, развитие эмоционального интеллекта
Август 2024	Сессии по корпоративным ценностям	1 день	Понимание и принятие ценностей компании
Август 2024	Регулярные коуч-сессии	Еженедельные сессии	Применение ценностей на практике
Сентябрь 2024	Ассессмент	Skillsy	Оценка прогресса, корректировка плана
Октябрь 2024 - Ноябрь 2024	Персональная рассылка материалов для самокоучинга	Ежемесячная рассылка	Укрепление новых навыков, работа над целями
Декабрь 2024	Тренинг "Управление конфликтами и медиация"	2 дня	Разрешение конфликтов, улучшение коммуникации
Январь 2025	Персональная рассылка материалов для самокоучинга	Ежемесячная рассылка	Интеграция знаний по управлению конфликтами
Февраль 2025	Ассессмент	Skillsy	Оценка изменений и прогресса
Март 2025 - Апрель 2025	Персональная рассылка материалов для самокоучинга	Ежемесячная рассылка	Личностный рост, закрепление изменений
Май 2025	Финальная оценка	Оценка по KPI, Skillsy Ассессмент	Итоговая оценка прогресса, анализ результатов

Общекомандный план развития на период: май 2024-май 2025

- Цели
- Повышение эффективности команды.
- Управление выгоранием.
- Переориентация сотрудников с процесса на результат.
- Развитие навыков управления конфликтами, реакции на критику, кризисного поведения и поведения в условиях неопределенности.
- Внедрение поддерживающих активностей и регулярных ассессментов.

МЕСЯЦ	АКТИВНОСТИ	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ
Май 2024	Стратсессия 1	Определение целей, разработка стратегии, выявление ключевых проблем
Июнь 2024	Тренинг: Управление временем	Работа с ограничениями, повышение эффективности
Июль 2024	Тренинг: Управление результатами	Переориентация сотрудников с процесса на результат
Август 2024	Тренинг: Управление конфликтами	Развитие навыков разрешения конфликтов, улучшение коммуникации
Сентябрь 2024	Ассессмент Skillsy 1	Оценка текущего состояния, корректировка плана
Октябрь 2024	Тренинг: Медитация и Mindfulness	Снижение стресса, управление выгоранием
Ноябрь 2024	Тренинг: Лидерство и личностный рост	Развитие лидерских качеств, работа с реакцией на критику
Декабрь 2024	Тренинг: Стратегическое планирование	Поведение в условиях неопределенности, улучшение стратегического мышления
Январь 2025	Тренинг: Креативное мышление	Генерация идей, решение нестандартных задач
Февраль 2025	Тренинг: Управление критикой	Работа с обратной связью, развитие конструктивного подхода
Март 2025	Тренинг: Завершение проектов	Развитие навыков завершения задач, снижение перфекционизма
Апрель 2025	Стратсессия 2	Оценка прогресса, корректировка стратегии
Май 2025	Тренинг: Адаптивность и гибкость	Адаптация к изменениям, повышение гибкости
Июнь 2025	Ассессмент Skillsy 2	Оценка достигнутых результатов, дальнейшее планирование



Персонализированные треки развития на период: май 2024-май 2025

МЕСЯЦ	АКТИВНОСТИ	УЧАСТНИКИ	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ
Май 2024	Стратсессия 1	Вся команда	Определение целей, разработка стратегии, выявление ключевых проблем
	Рассылка (еженедельно)	Сотрудник A, D, G	Снижение стресса, управление временем, улучшение конфликтологии
	Практикум по синдрому самозванца	Сотрудник G	Работа с синдромом самозванца
Июнь 2024	Тренинг: Управление временем	Вся команда	Работа с ограничениями, повышение эффективности
	Тренинг: Управление временем и приоритетами	Сотрудник A	Управление временем
Июль 2024	Тренинг: Управление результатами	Вся команда	Переориентация сотрудников с процесса на результат
	Тренинг: Творческое мышление и инновации	Сотрудник B	Повышение вовлеченности, развитие креативного подхода
	Практикум по перфекционизму	Сотрудник C	Работа с перфекционизмом
Август 2024	Тренинг: Управление конфликтами	Вся команда	Развитие навыков разрешения конфликтов, улучшение коммуникации
	Практикум по работе с личной выгодой	Сотрудник D, K	Работа с чрезмерной ориентацией на личную выгоду
Сентябрь 2024	Ассесмент Skillsy 1	Вся команда	Оценка текущего состояния, корректировка плана
	Практикум по синдрому самозванца	Сотрудник A	Работа с синдромом самозванца
	Тренинг: Приоритизация задач	Сотрудник E	Развитие навыков приоритизации
	Практикум по перфекционизму	Сотрудник I	Работа с перфекционизмом
Октябрь 2024	Тренинг: Медитация и Mindfulness	Вся команда	Снижение стресса, управление выгоранием
	Тренинг: Развитие инициативности	Сотрудник F	Повышение инициативности
	Практикум по соблюдению личных границ	Сотрудник J	Соблюдение личных границ

Персонализированные треки развития на период: май 2024-май 2025

МЕСЯЦ	АКТИВНОСТИ	УЧАСТНИКИ	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ
Ноябрь 2024	Тренинг: Лидерство и личностный рост	Вся команда	Развитие лидерских качеств, работа с реакцией на критику
	Тренинг: Эффективное управление временем	Сотрудник G	Улучшение управления временем
	Практикум по чрезмерной ориентации на других	Сотрудник E	Работа с чрезмерной ориентацией на других
Декабрь 2024	Тренинг: Стратегическое планирование	Вся команда	Поведение в условиях неопределенности, улучшение стратегического мышления
	Тренинг: Управление конфликтами и медиация	Сотрудник D	Улучшение управления конфликтами
	Практикум по отложенной жизни	Сотрудник H	Работа с отложенной жизнью
Январь 2025	Тренинг: Креативное мышление	Вся команда	Генерация идей, решение нестандартных задач
	Практикум по работе с личной выгодой	Сотрудник K	Работа с чрезмерной ориентацией на личную выгоду
Февраль 2025	Тренинг: Управление критикой	Вся команда	Работа с обратной связью, развитие конструктивного подхода
	Практикум по соблюдению личных границ	Сотрудник F	Соблюдение личных границ
Март 2025	Тренинг: Завершение проектов	Вся команда	Развитие навыков завершения задач, снижение перфекционизма
	Практикум по чрезмерной ориентации на других	Сотрудник L	Работа с чрезмерной ориентацией на других
Апрель 2025	Стратсессия 2	Вся команда	Оценка прогресса, корректировка стратегии
Май 2025	Тренинг: Адаптивность и гибкость	Вся команда	Адаптация к изменениям, повышение гибкости
	Практикум по отложенной жизни	Сотрудник B	Работа с отложенной жизнью
Июнь 2025	Ассессмент Skillsy 2	Вся команда	Оценка достигнутых результатов, дальнейшее планирование

Поддерживающие активности для команды

- Еженедельные рассылки: Советы по управлению стрессом, тайм-менеджменту и личностному развитию.
- Ежемесячные встречи с руководителем: Обсуждение прогресса, обратная связь и поддержка.

Ожидаемые Результаты

- Повышение ориентации на результат.
- Снижение уровня стресса и выгорания.
- Улучшение командного взаимодействия и коммуникации.
- Развитие гибкости и адаптивности в условиях изменений



Мы верим, что все начинается с людей.

Каждый человек больше и глубже, чем его резюме и набор навыков.

Мы считаем, что подход к подбору и управлению сотрудниками,
основанный на ценностях, определяет будущее.

Мы рады, что вы с нами на этом пути.

Команда Skillsy