

ВРЕМЯ РОСТА

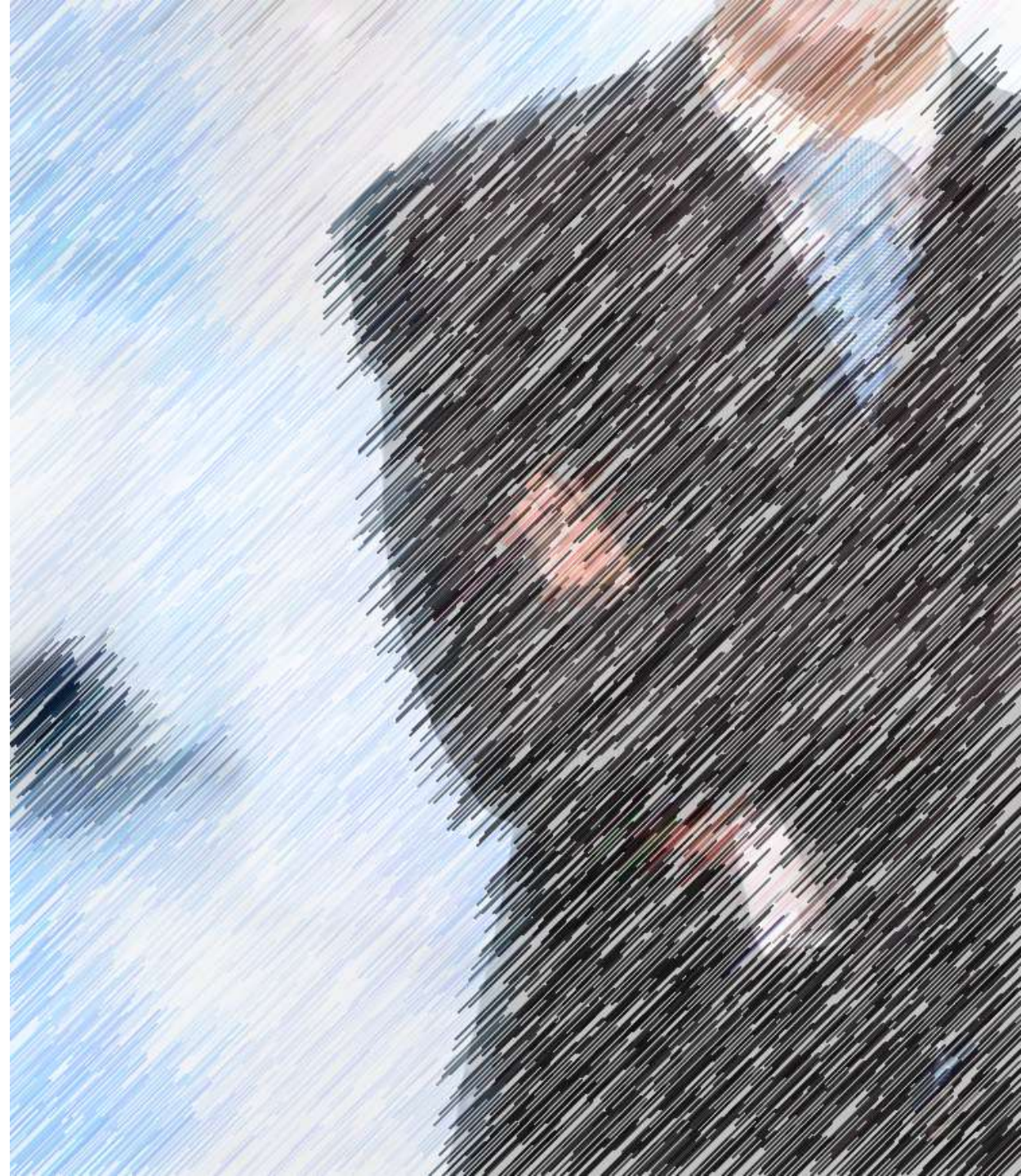
- Центры оценки
- Дистанционная диагностика
- Бизнес-симуляции и тренинги

**РАЗВИТИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**



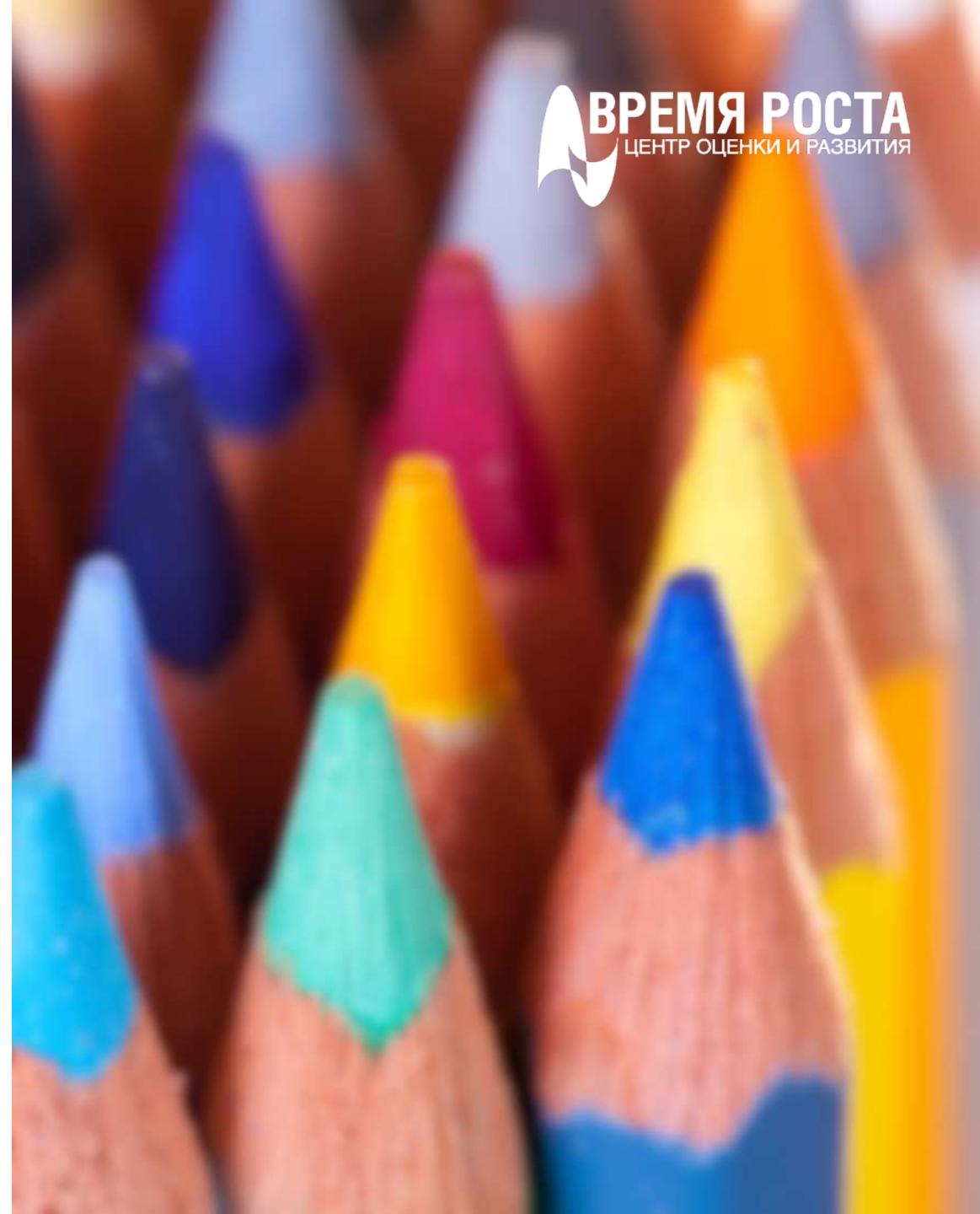
Центр оценки и развития ВРЕМЯ РОСТА – консалтинговая компания со специализацией в областях:

- ✓ **Оценка персонала:** применение дистанционной высокоэффективной оценки, проведение очных и комплексных Центров Оценки
- ✓ **Развитие персонала:** краткосрочные навыковые тренинги, компьютерные и настольные бизнес-симуляции и деловые игры, модульные программы развития.



Мы будем полезны, если нужно

- Определить управленческий потенциал сотрудников и руководителей
- Выбрать кандидатов в кадровый резерв
- Сформировать индивидуальные планы развития
- Спланировать и реализовать комплексную программу развития компетенций



Наши эксперты

- Сертифицированные специалисты в области оценки и развития персонала
- Обладают экспертизой проектов оценки и развития в разных отраслях, на разных организационных уровнях, в различных бизнес-функциях.
- Понимают бизнес: все эксперты обладают значимым опытом работы в успешных международных и российских компаниях.

Наши эксперты обладают опытом реализации проектов для



Северсталь



АвтоСпецЦентр
группа компаний



СБЕРБАНК



...и многих других

ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ

Зачем нужна оценка персонала

Проекты по оценке обычно начинаются, когда

- Новый руководитель хочет понять, кто есть кто в команде и принять решения по людям
- Компания оптимизирует деятельность – понимание, с кем идти дальше становится критически важным
- В компании становится неприемлемым текущий уровень неэффективности персонала
- Требуется обновить систему управления и привести ее в соответствие с новой стратегией компании
- Компания планирует выстроить долгосрочную программу развития сотрудников и понять какие сотрудники наиболее перспективны



Технологии Центра оценки



ОЧНАЯ



- Участники выполняют задания в присутствии наблюдателей
- Подготовленные наблюдатели оценивают уровень развития компетенций по индикаторам

ИНСТРУМЕНТАЛЬНАЯ



- Для оценки применяются эффективные дистанционные инструменты
 - HOGAN
 - TTI Success Insights
 - PIF

КОМПЛЕКСНАЯ



- Используется комбинация очной и инструментальной оценки
- Формируется независимый взгляд на проявление личностных способностей

Центры оценки и развития

Метод

Центр оценки основан на наблюдении поведения участников в процессе выполнения ими специальных заданий. Задания подобраны таким образом, чтобы участники могли проявить качества (компетенции) необходимые для успешной работы в должности. Уровень развития компетенций оценивается наблюдателями.

Возможные цели

- Оценить уровень развития компетенций участников для принятия взвешенных организационных решений
- Предоставить участникам обратную связь для качественной подготовки индивидуальных планов развития

Принципы

- Для каждой должности имеется модель компетенций, позволяющая достигать успеха
- Задания требуют проявления набора компетенций
- В задании / игре участники демонстрируют естественное поведение
- Практически невозможно продемонстрировать более высокий уровень развития компетенции, чем есть на самом деле
- Уровень развития компетенции оценивается профессиональными ассессорами



Центры оценки и развития

Типы заданий

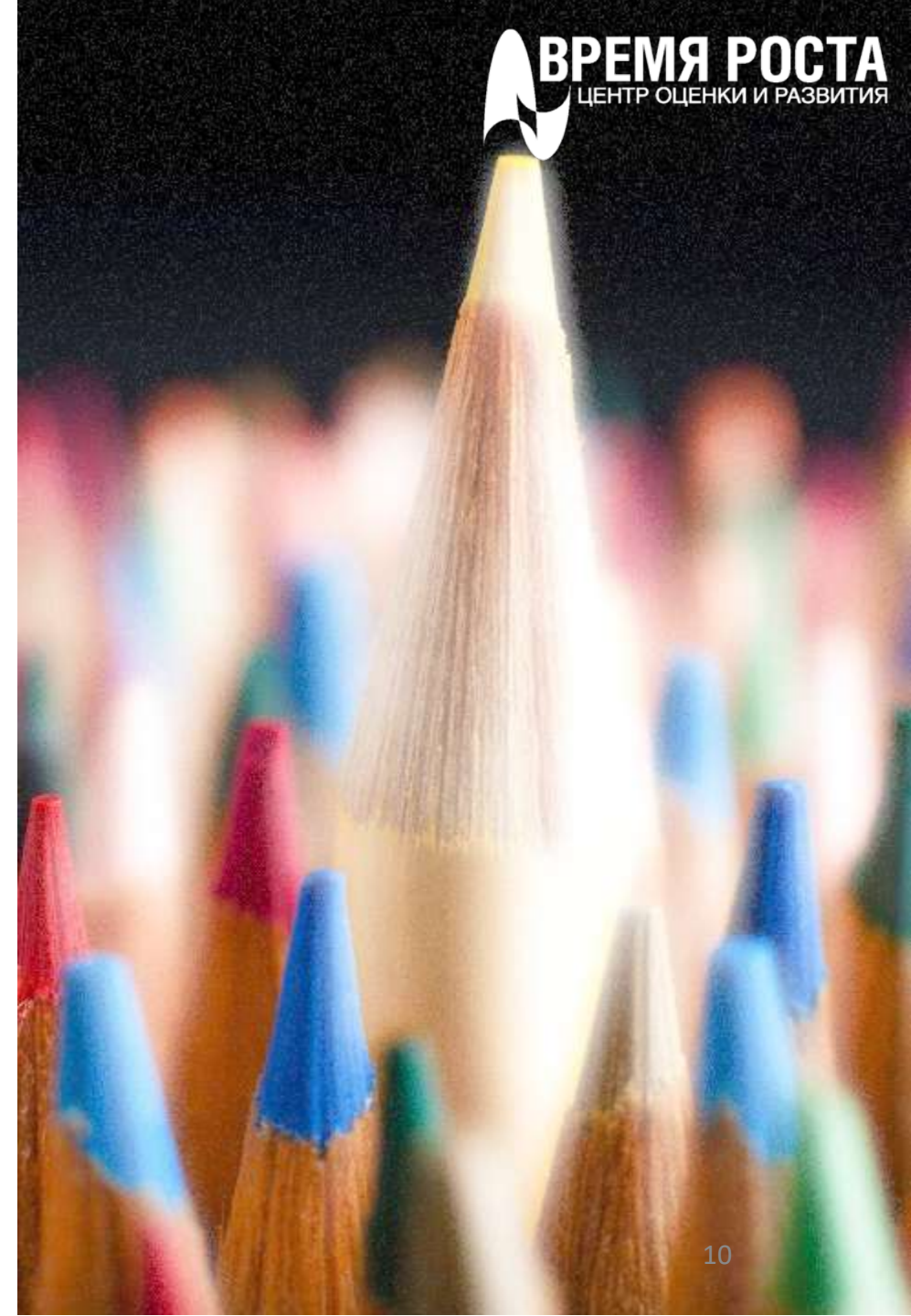
Задания подбираются в соответствии с целями и условиями Центра оценки. Центр оценки может включать:

- Индивидуальные и групповые аналитические кейсы
- Задания типа In-Tray (работа с задачами, поступающими по электронной почте)
- Самопрезентации
- Групповые дискуссии
- Индивидуальные и групповые ролевые ситуации
- Бизнес-игры
- Оценочные бизнес-симуляции

Результат

По итогам Центра оценки Вы получаете:

- Индивидуальное заключение по каждому участнику с описанием сильных сторон / зон развития / мотивации
- Основу для формирования индивидуальных планов развития
- Рейтинг сотрудников в соответствии с уровнем развития компетенций
- Оценку сильных сторон и областей развития коллектива
- Рекомендации по развитию, продвижению, перемещению, рекрутменту



Этапы Центра оценки



Постановка и согласование целей



Определение модели ключевых компетенций для оценки



Подбор заданий и инструментов и согласование процедуры оценки



Инструментальная оценка и очный этап оценки



Обратная связь участникам оценки



Обратная связь Заказчику



Выводы и планирование действий



Преимущества центра оценки и развития



ОБЪЕКТИВНОСТЬ

не зависит от индивидуального мнения
и стереотипов



НАДЕЖНОСТЬ

не подвержен влиянию ситуативных
факторов



КОМПЛЕКСНОСТЬ

оценивает множественные аспекты,
влияющие на успешность



ПРОГНОСТИЧНОСТЬ

дает точный прогноз успешности в
различных видах деятельности



ИНТЕГРАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Итоговый балл формируется на основе
инструментальной оценки, данных
наблюдателей и самооценки



ДОСТУПНОСТЬ

результаты понятны
специалистам, руководителям и
самим наблюдаемым

Инструменты дистанционной оценки HOGAN

Личностный потенциал

Н П I

ОПРОСНИК ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ЛУЧШАЯ СТОРОНА

7
КАТЕГОРИЙ

КОТОРЫЕ ИЗМЕРЯЮТ ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ В ИХ ЛУЧШИХ ПРОЯВЛЕНИЯХ

Прогнозирование профессиональной успешности

Деструкторы

Н D S

ОПРОСНИК ЗОН РАЗВИТИЯ
ХУДШАЯ СТОРОНА

11
КАТЕГОРИЙ

КОТОРЫЕ ИЗМЕРЯЮТ ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ В СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЯХ

Непродуктивное поведение в ситуации стресса

Мотивация и ценности

M V P I

МОТИВАЦИОННЫЙ ОПРОСНИК
ВНУТРЕННИЙ МИР

10
КАТЕГОРИЙ

КОТОРЫЕ ИЗМЕРЯЮТ КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ, ЦЕЛИ И ИНТЕРЕСЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Оценка внутреннего мира личности

Эмоциональный интеллект

E Q

ОПРОСНИК ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА
УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ ЭМОЦИЯМИ

6
КАТЕГОРИЙ

ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЯ УПРАВЛЯТЬ СВОИМИ ЭМОЦИЯМИ И ЭМОЦИЯМИ ДРУГИХ

Понимание своих эмоций и умение ими управлять

Команда

TEAM

ОТЧЕТ ОБ УРОВНЕ РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНДЫ

5
КАТЕГОРИЙ

ДЛЯ ОЦЕНКИ СИЛЬНЫХ СТОРОН, БАРЬЕРОВ И КУЛЬТУРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Оценка сильных сторон команды и ограничений



Инструменты дистанционной оценки TTI SUCCESS INSIGHTS

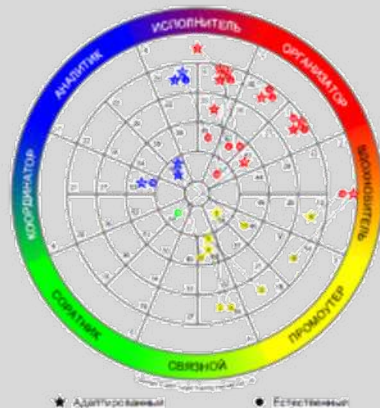


Персональный отчет о стилях поведения DISC™



- Оценить кандидата и эффективно провести интервью
- Проанализировать сильные / слабые аспекты поведения для формирования плана развития
- Помочь подчиненным адаптировать поведение для успешной работы
- Оценить эффективность сотрудников
- Принять верное управленческое решение по персоналу

Колесо Успеха Success Wheel®



- Оценить сбалансированность команды
- Дать прогноз успешности команды для выполнения различных типов задач и проектов
- Понять возможные источники проблем в команде
- Наладить командную работу
- Улучшить качество и эффективность взаимодействия в команде

Отчет о мотиваторах и ценностях



- Подобрать сотрудника, чьи ценности помогут компании достичь лучших результатов
- Снизить текучесть кадров
- Выстроить отношения
- Понять, за счет чего вы и другие добиваетесь успеха - и что вам мешает
- Избежать конфликтов
- Вдохновить команду на достижение общей цели

Отчет «Управление талантами»



- Оценка при отборе в кадровый резерв
- Карьерное консультирование
- Индивидуальный коучинг
- Программы развития лидерских качеств
- Развитие менеджеров по продажам
- Улучшение клиентского сервиса
- Развитие навыков коммуникации

ДИСТАНЦИОННАЯ ОЦЕНКА PIF

Potential In Focus®



Анализ

- Скорость анализа
- Критичность мышления

Изменения

- Мотивация к развитию
- Открытость мышления

Коммуникация

- Мотивация к лидерству
- Социальный интеллект

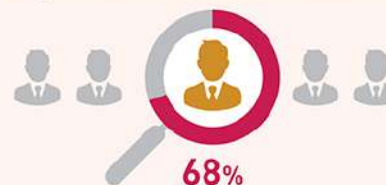
Драйв

- Целеустремленность

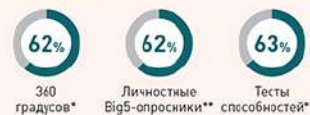
ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА ТЕСТА PIF

ОЦЕНКА ОБУЧАЕМОСТИ

PIF с вероятностью **68%** определяет тех, кто успешно освоит новые навыки и знания



Для сравнения:



* Eichinger & Lombardo, 2000
** Colquitt, LePine & Noe, 2000
*** Hurz & Donovan, 2000

СВЯЗЬ С КАРЬЕРНЫМИ ДОСТИЖЕНИЯМИ

Шанс стать топ-менеджером у линейного руководителя:

- со средним PIF – в **2,2** ниже
- с низким PIF – в **22,3** ниже



УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ КЛИЕНТОВ

По мнению HR, эффективность специализированных комплексных тестов оценки потенциала – **4,2** из **5**.
Выше только у центров оценки*



* ЭКОПСИ, исследование практик оценки потенциала, 2016

РАСПРОСТРАНЁННОСТЬ В КОМПАНИЯХ



Каждая **3** компания



использует PIF*

прошли PIF в 2015 году

* Рейтинг РБК 500, 2015

✉ potential@ecopsy.ru

☎ +7 (495) 795-21-15

ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ

ПРОДАЖИ И ПЕРЕГОВОРЫ

Программы развития



Уверенная презентация решений

ПОМОЩЬ	S	T	R	O	N	G
СИТУАЦИЯ	Техническая ситуация	История	Рекомендация	Возможность	Легитимность	План действий
ЦЕЛЬ	Описание проблемы и предложение решения	Переход на переговоры, путь к решению	Визуализация, демонстрация, доказательства	Уверенность, доступность, доступность	Сопоставление условий и возможностей	Навык действия: Ваши действия...
О1	Гарантия, уверенность, надежность, опыт	03	06	07	08	09
О2	Мы работаем на рынке	04	05	08	09	
О3	Мы работаем на рынке	04	05	08	09	
О4	Мы работаем на рынке	04	05	08	09	
О5	Мы работаем на рынке	04	05	08	09	

Освоение системного подхода STRONG для продвижения идеи

Эксперт продаж



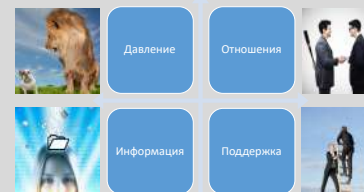
Формирование навыков преодоления сопротивления клиента

Развитие переговорных навыков



Навык поиска взаимовыгодных решений

Жесткие переговоры



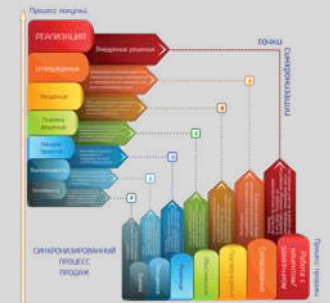
Преодоление манипуляций и давления в ходе переговоров

Управление ключевыми клиентами



Инструментарий выбора и развития целевых партнеров для бизнеса

Синхронизированный процесс продаж



Методология выстраивания комплексных продаж с закупочным центром клиента

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Программы развития



Ключевые навыки руководителя



Применение цикла руководителя в решении бизнес-задач

Анализ проблем и принятие решений



Освоение метода рационального решения проблем

Управление временем



Развитие навыков персональной эффективности

Управление коммуникацией



Развитие техник общения и слушания, учет поведенческих особенностей собеседника

Управление проектами



Изучение методологий waterfall и agile. Проектный практикум

Финансы для нефинансовых менеджеров



Анализ причинно-следственных связей и оценка управленческих решений

ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Программы развития



Лидерство в действии



Освоение современной модели бизнес-лидерства

Развитие инновационного мышления



Знакомство с моделью обнаружения возможностей и формирования новых решений

Развитие эффективных команд



Освоение модели формирования высоко-эффективной команды. Бизнес-симуляция

Управление изменениями



Практика проведения персонала через этапы принятия изменений. Бизнес-симуляция

Эмоциональное лидерство



Осознание роли эмоций и освоение подхода управления ими с помощью 6 стилей взаимодействия

БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ

Стратегия, управление, проекты

<https://grow-time.ru/growth/cesim>



Управление международными бизнес-операциями в условиях динамично развивающейся конкуренции



Моделирование структуры управления бизнесом, объединяющей функции производства, маркетинга, продаж и логистики



Моделирование процесса принятия решений в маркетинге и их влияния на развитие бизнеса компании.



Управление проектами в сложной среде постоянно меняющегося поведения участников проекта и конкуренции



БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ

Отраслевые развивающие решения

<https://grow-time.ru/growth/cesim>



Управление телекоммуникационной компанией. Симулятор может быть адаптирован к потребностям различных компаний



Управление электроэнергетической компанией на динамичном рынке



Управление банком, симуляция взаимодействия отдела по работе с клиентами и операционного отдела в конкурентной среде

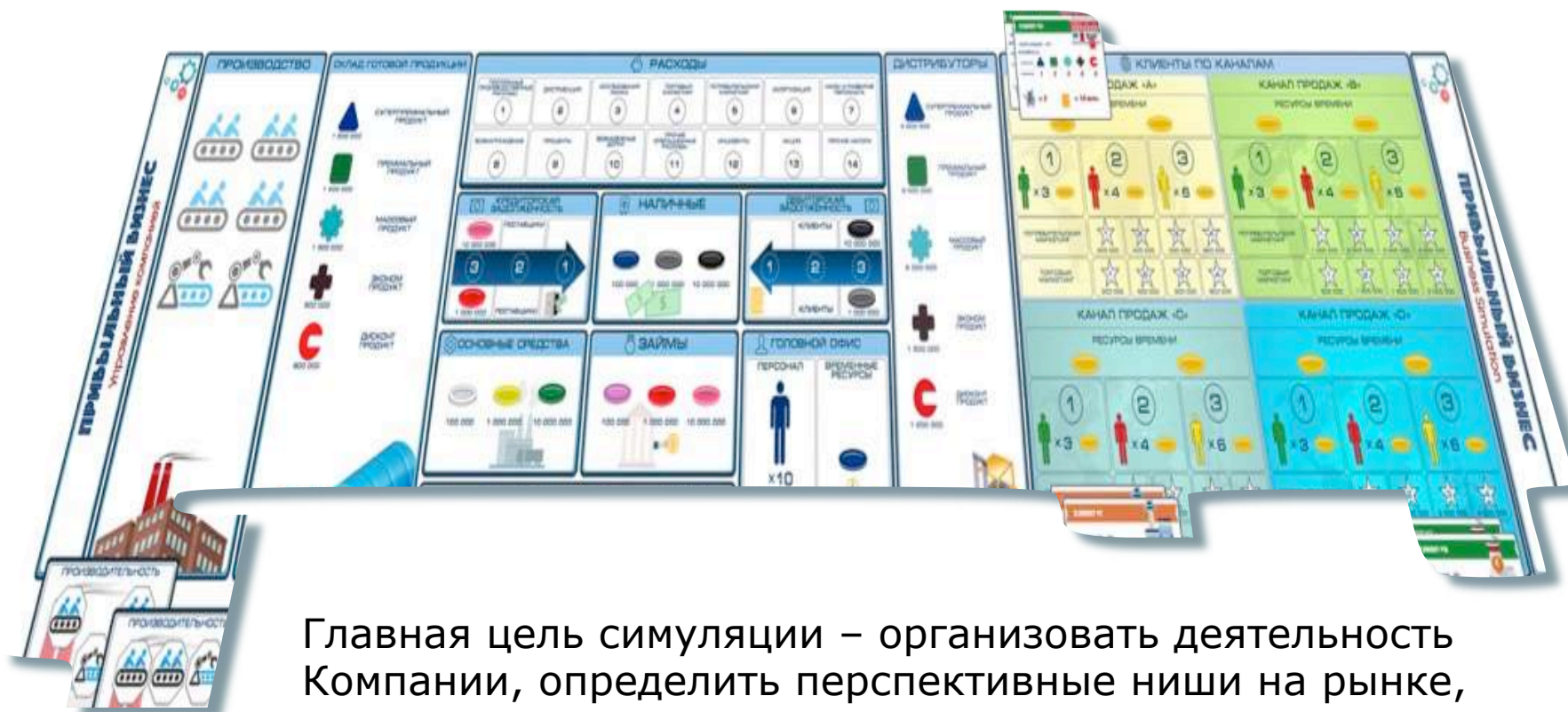


Управление компанией в сфере услуг



ЭФФЕКТИВНЫЙ БИЗНЕС

Настольная бизнес-симуляция

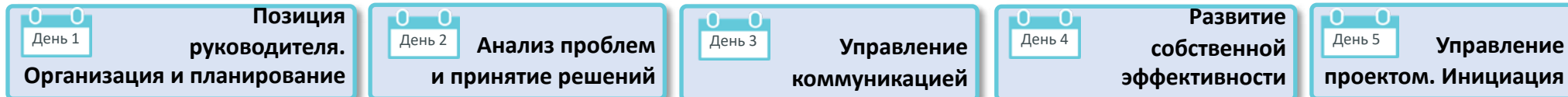


Главная цель симуляции – организовать деятельность Компании, определить перспективные ниши на рынке, спозиционировать выпускаемый продукт, выстоять в конкурентной борьбе, обеспечить успешное развитие своего бизнеса, рост прибыли и, в итоге, – увеличить стоимость Компании.

Уникальная игровая среда, максимально приближенная к бизнес-реальности. Это интерактивная модель экономической системы коммерческой компании, где каждый участник имеет возможность попробовать себя в управленческой роли, оценить свою эффективность в принятии управленческих решений.

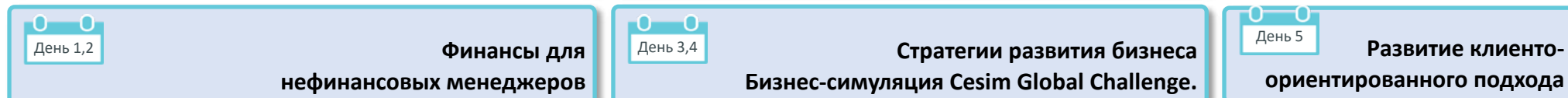
Примеры долгосрочных программ развития

Модуль В1
«Эффективный менеджмент»



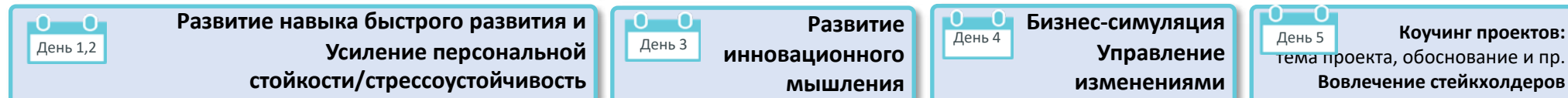
Homework Webinar 1 Webinar 2

Модуль В2
«Сбалансированный подход к управлению»



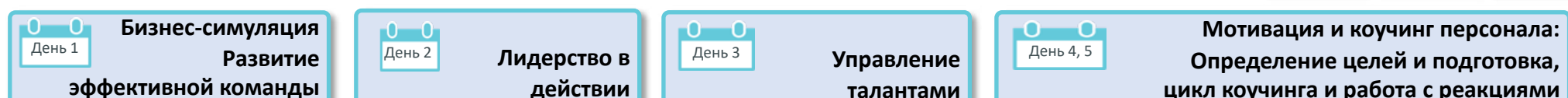
Homework Webinar 1 Webinar 2

Модуль В3
«Развитие и инновации»



Homework Webinar 1 Webinar 2


Модуль В4
«Лидерство в действии»



Примеры долгосрочных программ развития



Онлайн Assessment	Модуль 1 Лидерство в действии	Модуль 2 Операционная эффективность	Модуль 3 Результативная коммуникация	Модуль 4 Лидерство в изменениях	Итог
2 часа	3 дня	3 дня	3 дня	3 дня	4 часа
<p>Диагностика Hogan (HPI/HDS/MVPI)</p> <p>Оценка потенциала компетенций</p> <p>Обратная связь и области развития</p> <p>Активация плана развития</p>	<p>1. Функции бизнес-руководителя и компетенции</p> <p>2. Понимание себя и людей</p> <p>3. Лидерские стили</p> <p>4. Ситуационное лидерство</p> <p>5. Построение сильных команд</p> <p>6. Управление талантами</p> <p>7. Развитие сотрудников</p>	<p>1. Финансовый анализ и KPI</p> <p>2. Результативность и эффективность</p> <p>3. Бизнес анализ и тактика</p> <p>4. Формирование стратегии</p> <p>5. Развитие прибыльных продаж</p> <p>6. Управление изменениями</p> <p>7. Реализация стратегии</p>	<p>1. Коммуникация руководителя</p> <p>2. Бизнес-переговоры</p> <p>3. Работа с сопротивлением</p> <p>4. Продуктивные совещания</p> <p>5. Общение 1-to-1</p> <p>6. Убеждающая презентация</p> <p>7. Эффективная обратная связь</p>	<p>1. Принципы коучинга</p> <p>2. Формирование целей коучинга</p> <p>3. Подготовка к сессии коучинга</p> <p>4. Коучинг команд</p> <p>5. Обратная связь в коучинге</p> <p>6. Overcoming reactions</p> <p>7. Поддержка в изменениях</p>	<p>Онлайн тест</p> <p>Защита проекта.</p>
<p>Настройка программы.</p> <p>Презентация для участников</p>	<p>Онлайн модуль Лидерство</p> <p>Выполнение проекта</p>	<p>Индивидуальный коучинг</p> <p>Выполнение проекта</p>	<p>Онлайн модуль Влияние в общении</p> <p>Выполнение проекта</p>	<p>Индивидуальный коучинг</p> <p>Выполнение проекта</p>	<p>Сертификат</p>



info@grow-time.ru

+7 (499) 673 07 70

+7 (821) 673 07 70

www.grow-time.ru

FB: facebook.com/mygrowtime

КОНТАКТЫ

