



**АЛЕКСЕЙ СЛОБОДЯНЮК**  
КНЯЗЬЯ И КАПУСТА

**11** КОНФЕРЕНЦИЯ  
РОССИЙСКИХ  
ФАСИЛИТАТОРОВ



**КОМАНДНЫЕ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ  
СЕССИИ: ОНЛАЙН И ОФФЛАЙН**

---

**КАК СДЕЛАТЬ СЛАЖЕННЫЙ  
ОРКЕСТР ИЗ ХОРА СОЛИСТОВ**

---

ОРГАНИЗАТОР:



[www.facilitators.ru](http://www.facilitators.ru)



# ЗНАКОМСТВО



## АЛЕКСЕЙ СЛОБОДЯНЮК

- Тренинги для руководителей
- Коуч сессии для первых лиц
- Оценка Hogan
- Фасилитации командных сессий
- Стратегические сессии для ТОП команд



# ЦЕЛЬ

---



- ❑ Объясню простым языком, что такое командная сессия на основе опросников Hogan
- ❑ Покажу профиль команды и аналитику.
- ❑ Приведу пример командной сессии на основе результатов по Hogan
  - концепт и реализация (фото с мероприятия).
- ❑ Ошибки, которые приводят к разочарованию клиента и дискредитации методов личностной оценки и групповой работы.

# ПЛАН ПРЕЗЕНТАЦИИ



**ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ**

**01**

# ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

---

- Специфика – продажа товаров оффлайн
- Начало деятельности 2000 г.
- Численность - 1200 чел
- Команда ТОП 11 чел + собственник
- 1 Собственник
- 5 филиалов
- Локация – город миллионник

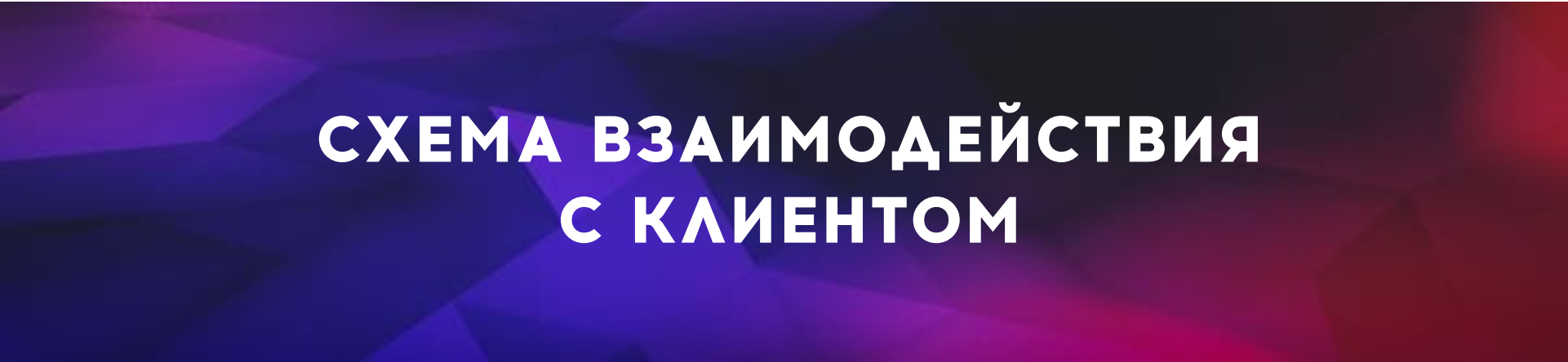


# ЗАДАЧИ КЛИЕНТА

---

- Низкая эффективность, пар в свисток.
- Понять, куда развивать команду.
- Составить индивидуальные планы развития.
- Снять конфликты. Иногда ссорятся.
- Интеграция команды, им трудно говорить одним языке.
- Выявление 5-15 руководителей способных нести ценность развития и нести вниз. Получать и давать обратную связь.
- Нужны пассионарные люди. Способные изменить окружение, менять людей.

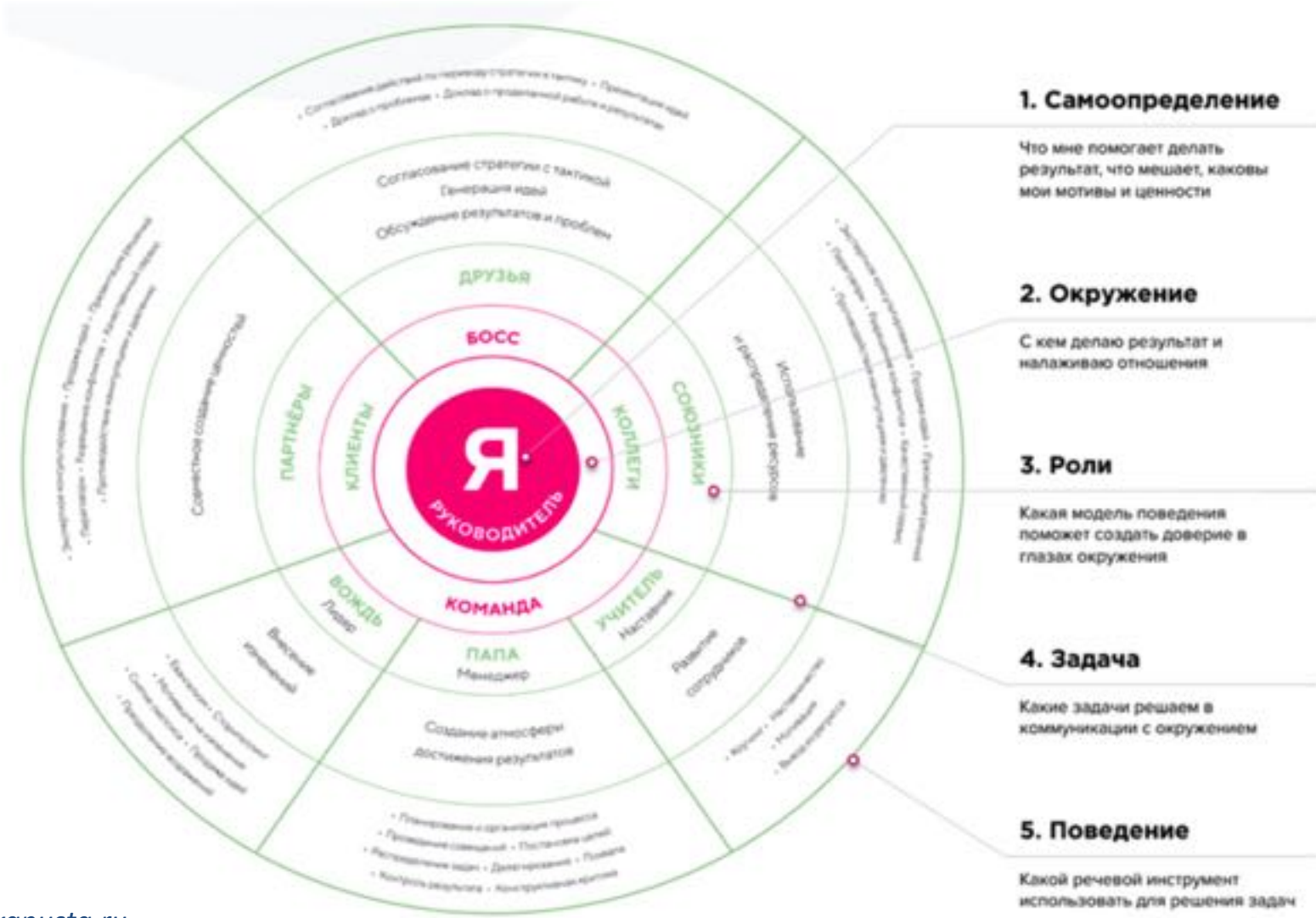




# **СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТОМ**

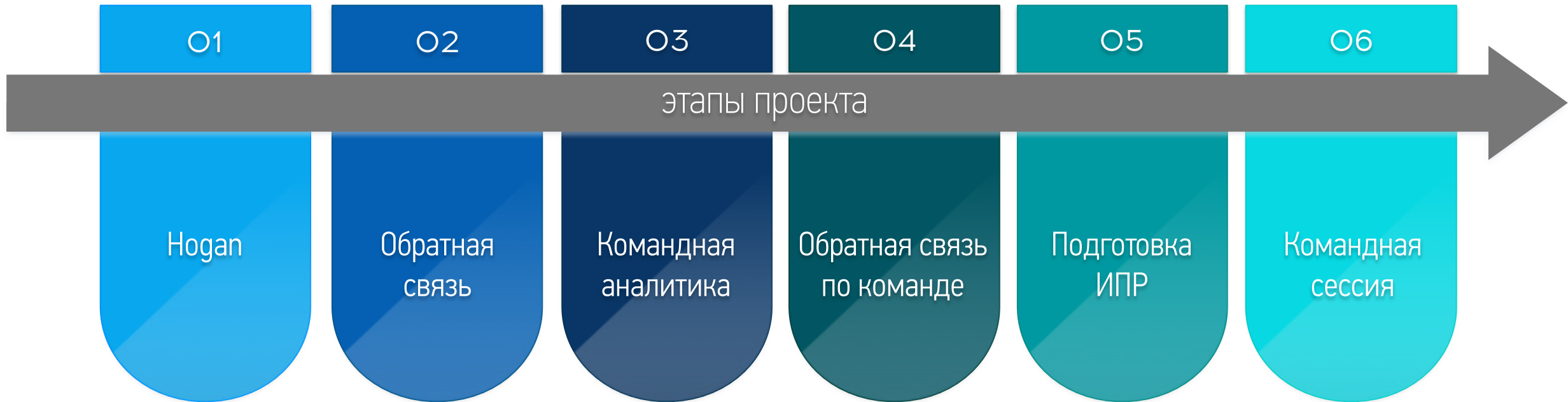


# КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



Источник [www.knyaza-kapusta.ru](http://www.knyaza-kapusta.ru)

# ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТОМ



**ΚΟΡΟΤΚΟ ΠΡΟ ΗΟΓΑΝ**

**02**

## SELFIE



ИДЕНТИЧНОСТЬ:  
ТОТ ВЫ, КОТОРОГО  
ЗНАЕТЕ ВЫ

HOGAN  
оценивает  
РЕПУТАЦИЮ

ИДЕНТИЧНОСТЬ VS  
РЕПУТАЦИЯ

## ПОВЕДЕНИЕ



РЕПУТАЦИЯ:  
ТОТ ВЫ, КОТОРОГО  
ЗНАЕМ МЫ



**ПОТЕНЦИАЛ**

Сильные стороны, позволяющие достигать целей



**РИСКИ**

Деструктивное поведение в состоянии стресса



**МОТИВЫ И ЦЕННОСТИ**

Тип рабочей среды, которую я создаю как руководитель

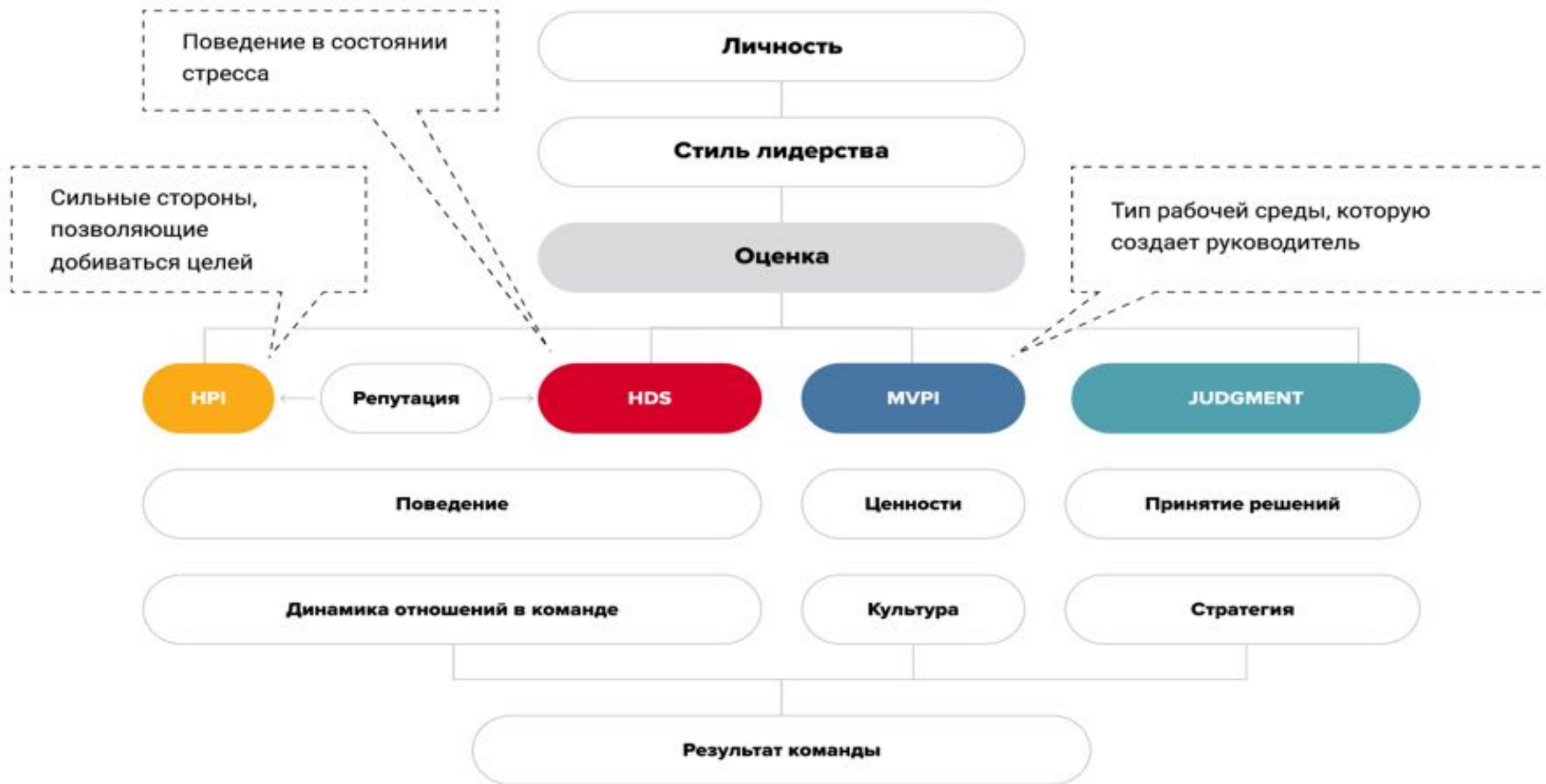


**КАЧЕСТВО РЕШЕНИЙ**

Стиль принятия решений и работы с информацией



# ВЗАИМОСВЯЗЬ ОПРОСНИКОВ



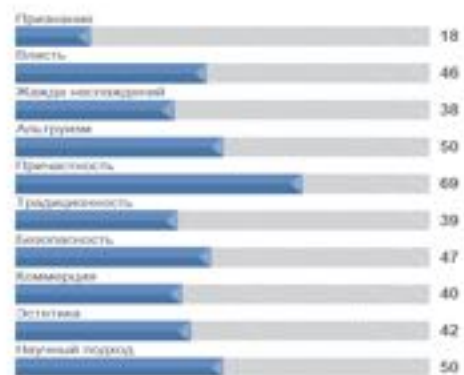
## HPI



## HDS



## MVPI



## СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И ПОТЕНЦИАЛ



HOGAN PERSONALITY INVENTORY

### ЯРКАЯ СТОРОНА ЛИЧНОСТИ

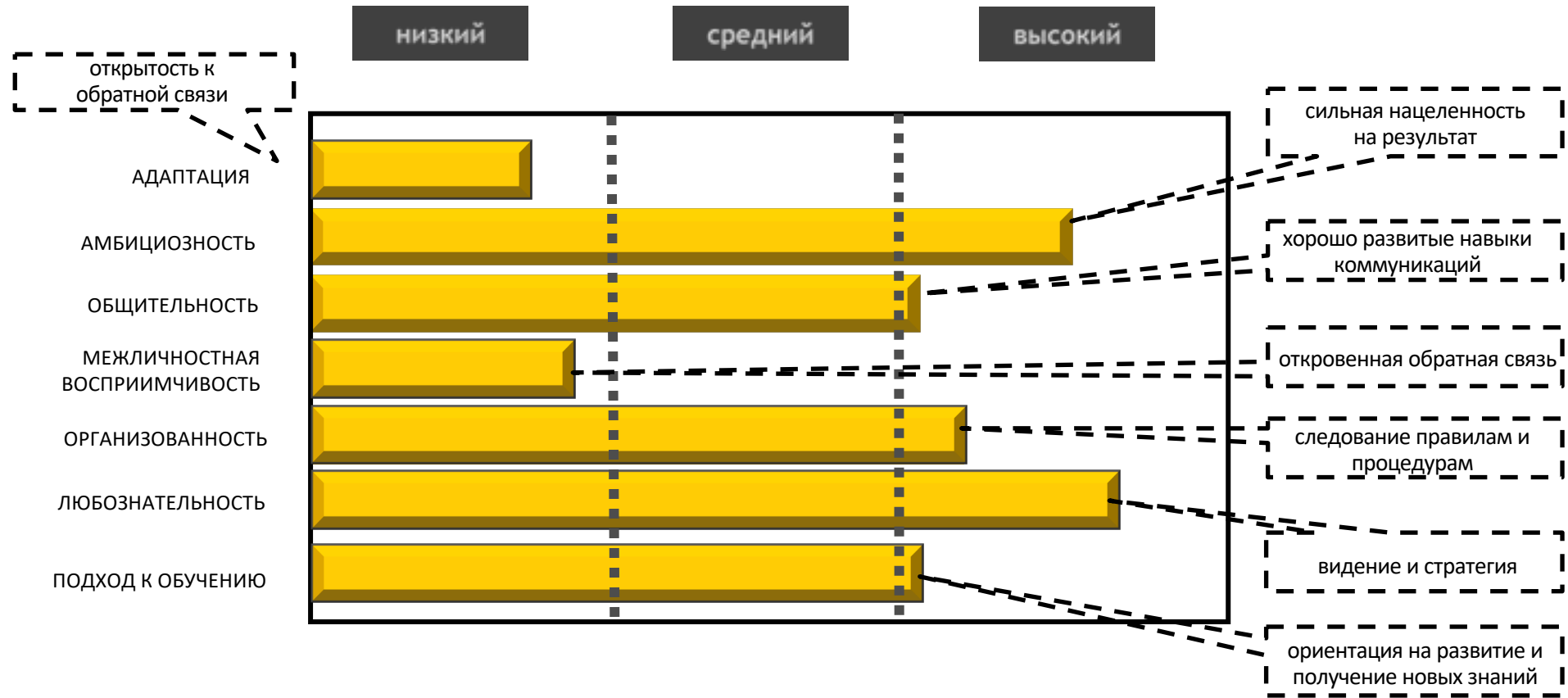


ОЦЕНИВАЕТ  
СИЛЬНЫЕ  
И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ ЧЕЛОВЕКА





# СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И ПОТЕНЦИАЛ



## НПР BRIGHT SIDE

ЯРКИЕ, ВИДИМАЯ  
СТОРОНА ЛИЧНОСТИ.  
СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ  
ЧЕЛОВЕКА, КОТОРЫЕ  
ПОМОГАЮТ ЕМУ  
ДОБИВАТЬСЯ УСПЕХА



## НДС DARK SIDE

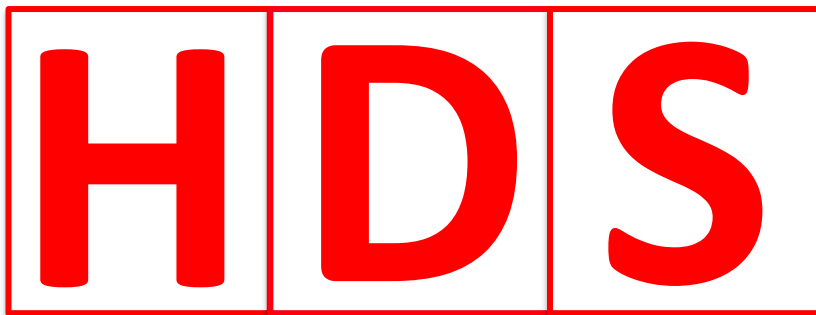
ТЁМНАЯ СТОРОНА  
ЛИЧНОСТИ.  
НЕПРОДУКТИВНОЕ  
ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА  
В СОСТОЯНИИ СТРЕССА

- Реальные или воображаемые угрозы
- Межличностные конфликты
- Новизна

- Ценностные конфликты
- Жесткие дедлайны
- Зона комфорта

- Скука ☺
- Давление
- Нехватка ресурсов

- Самоуспокоенность
- Гипер контроль
- Выгорание



HOGAN DEVELOPMENT SURVEY

---

## ТЕМНАЯ СТОРОНА ЛИЧНОСТИ



ОЦЕНИВАЕТ  
ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ  
В СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЯХ





# КОМАНДНЫЕ ДЕСТРУКТОРЫ



❖ В каждой команде есть свои поведенческие особенности, которые мешают ей быть эффективнее и достигать больших результатов.

❖ Когда у >50% членов команды один и тот же деструктор, он становится командным деструктором или слепой зоной.



ВНУТРЕННЯЯ СТОРОНА  
ЛИЧНОСТИ

10  
ШКАЛ

ОЦЕНИВАЕТ  
МОТИВЫ,  
КОТОРЫЕ ДВИЖУТ ЛЮДЬМИ В БИЗНЕСЕ



# ⚙ ЦЕННОСТИ

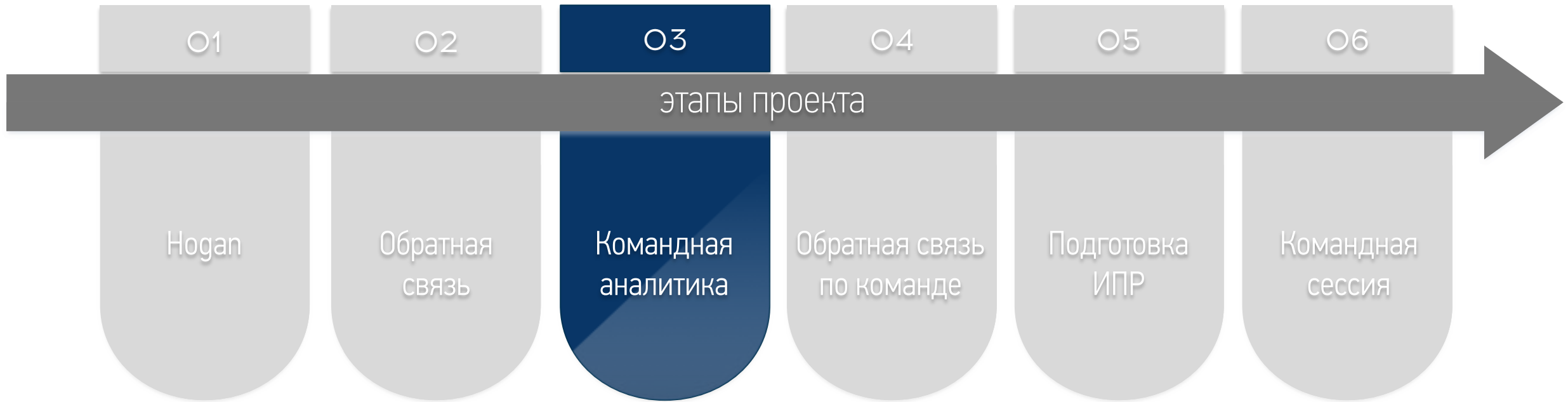


- ❖ Ценности команды, совпадающие со стратегией компании, могут позитивно влиять на эффективность команды
- ❖ 100% совпадение невозможно, но совпадение по ключевым ценностям, которые важны для стратегии, помогает сплачивать команду

**ОТЧЕТ ПО КОМАНДЕ**

**03**

# ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТОМ





## ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНДЫ



ЭЛЕМЕНТЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ

Талантливые члены команды  
отобранные

Талантливые лидеры  
отобранные

Вовлеченность членов команды  
обеспеченная Лидерами

Сильная стратегия

Системы управления и оценки результатов

**Топ-менеджмент должен уметь управлять всеми элементами**

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМАНДЫ

01



Общая цель

02



Позитивная  
взаимозависимость

03



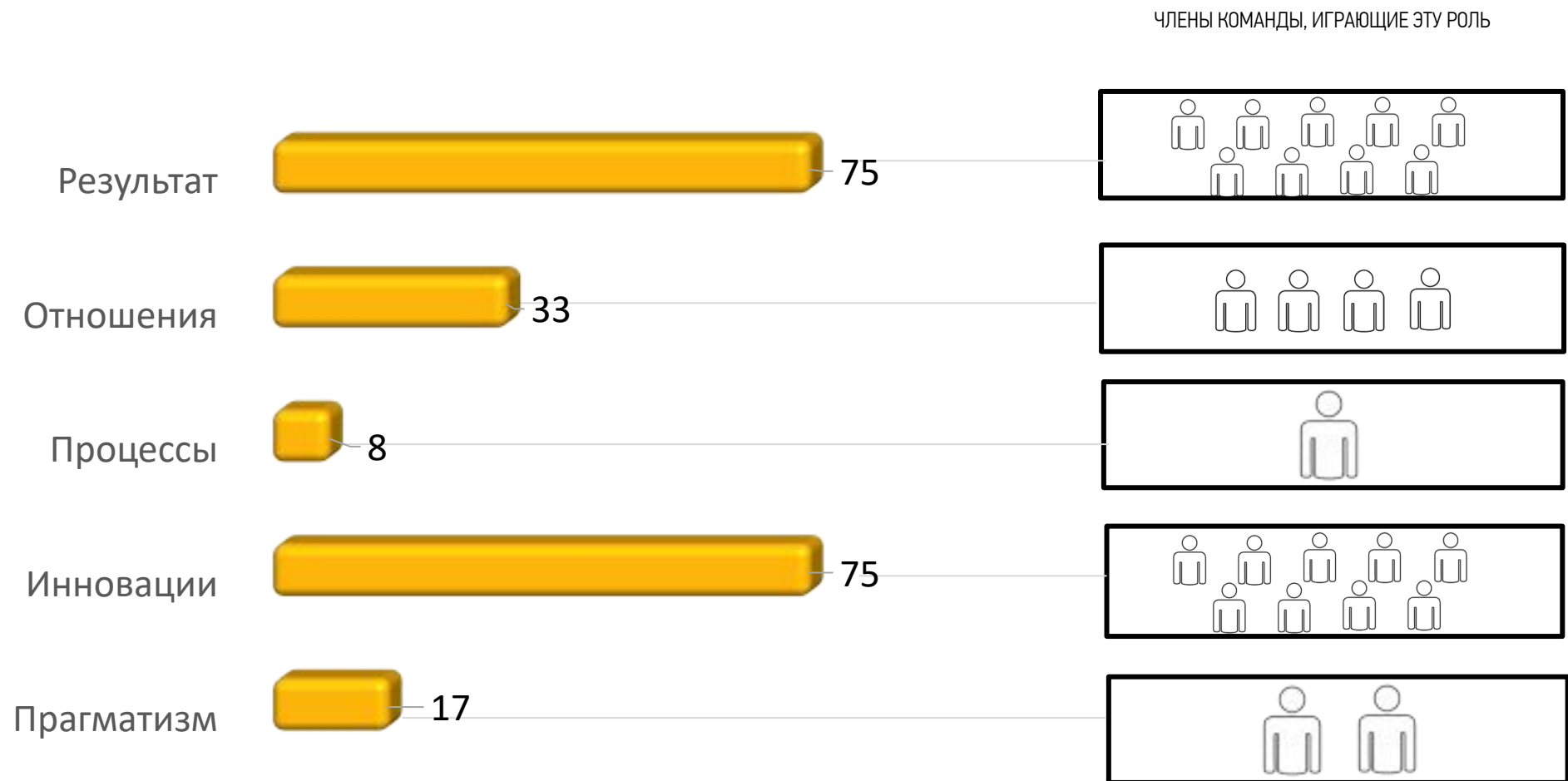
Объединена  
лидером

04



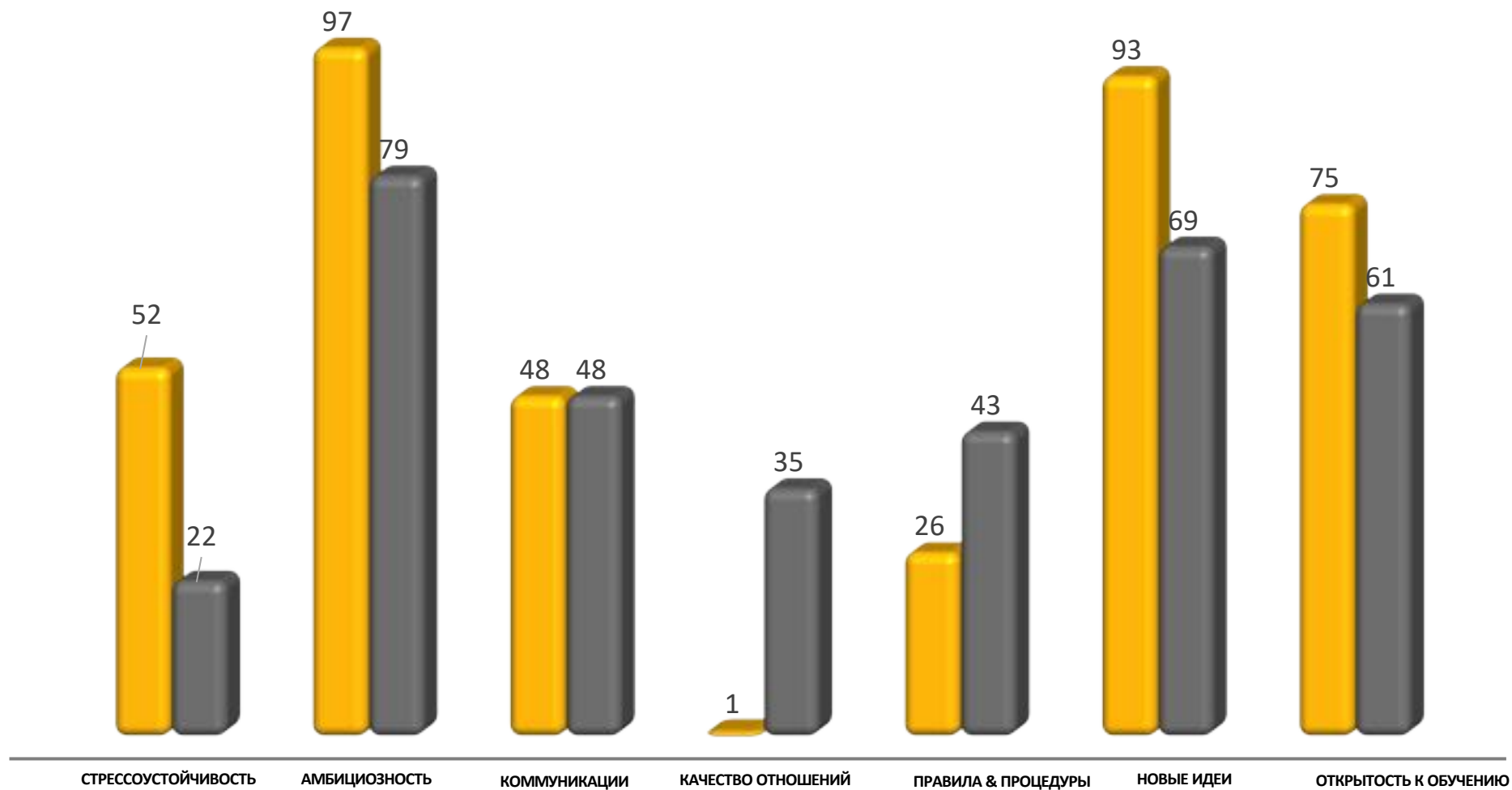
Общая  
ответственность  
за успех и неудачу

# РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ

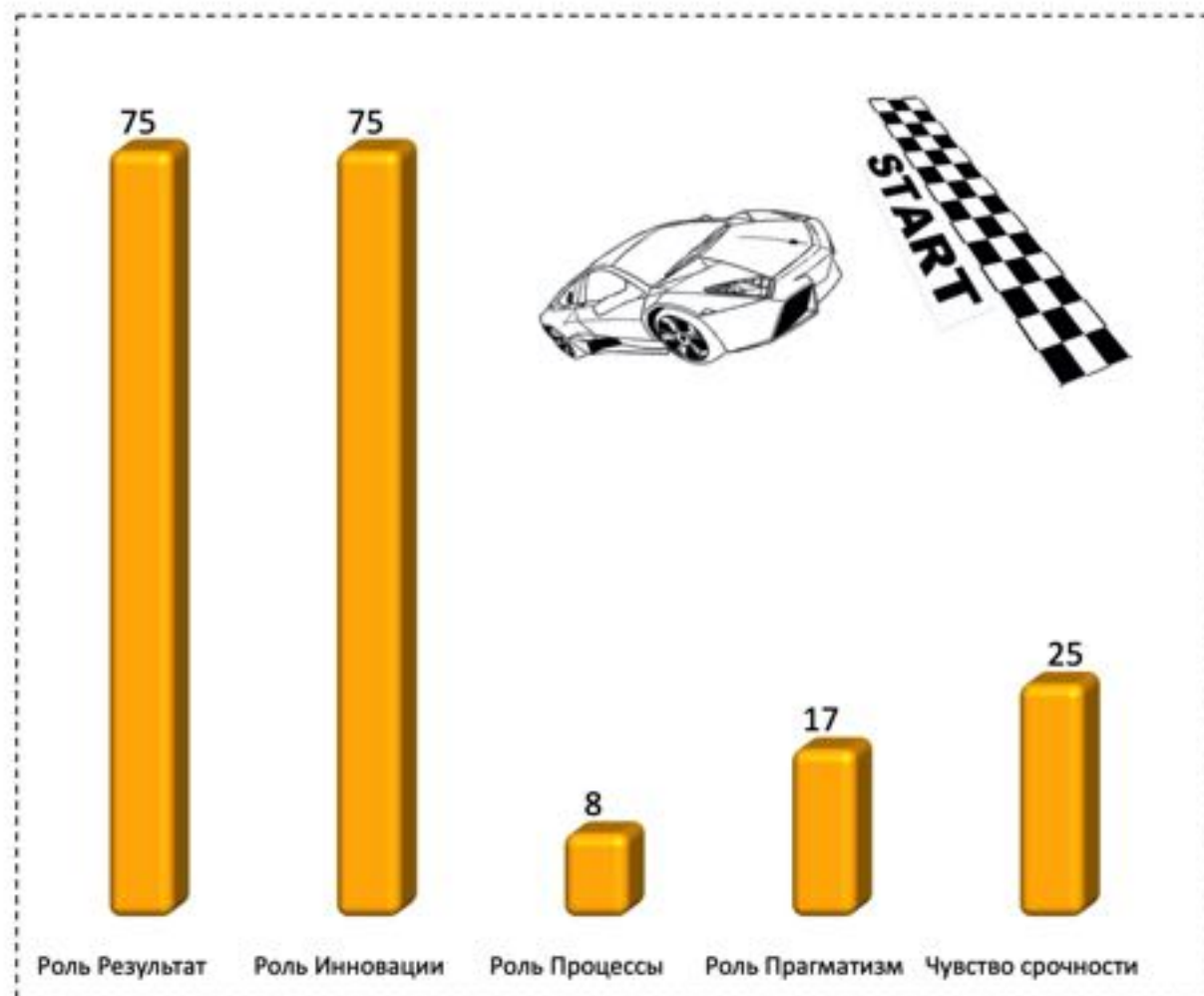


СОБСТВЕННИК

Медиана команды



## РЕЗУЛЬТАТ - ПРОФИЛЬ "START - UP"

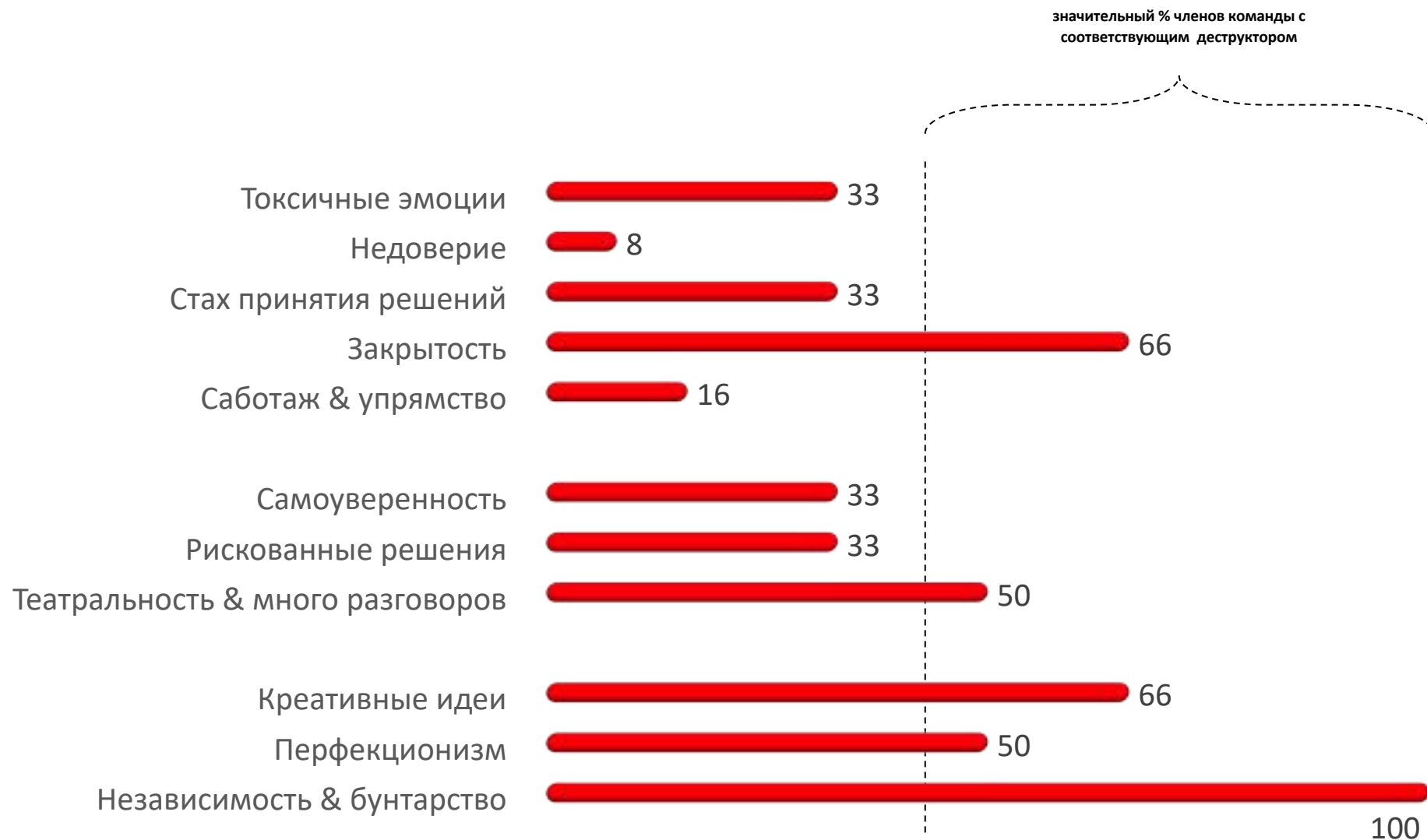


- ❖ Комбинация Ролей в команде дает основания предположить, что команда имеет профиль старта-апа, который очень сильно нацелен на результат
- ❖ Сильно переживает за результат, предлагает нестандартные подходы к достижению больших результатов, при этом команда может нарушать правила и "cut corners", бизнес процессы внутри самой команды могут не поспевать за командой.

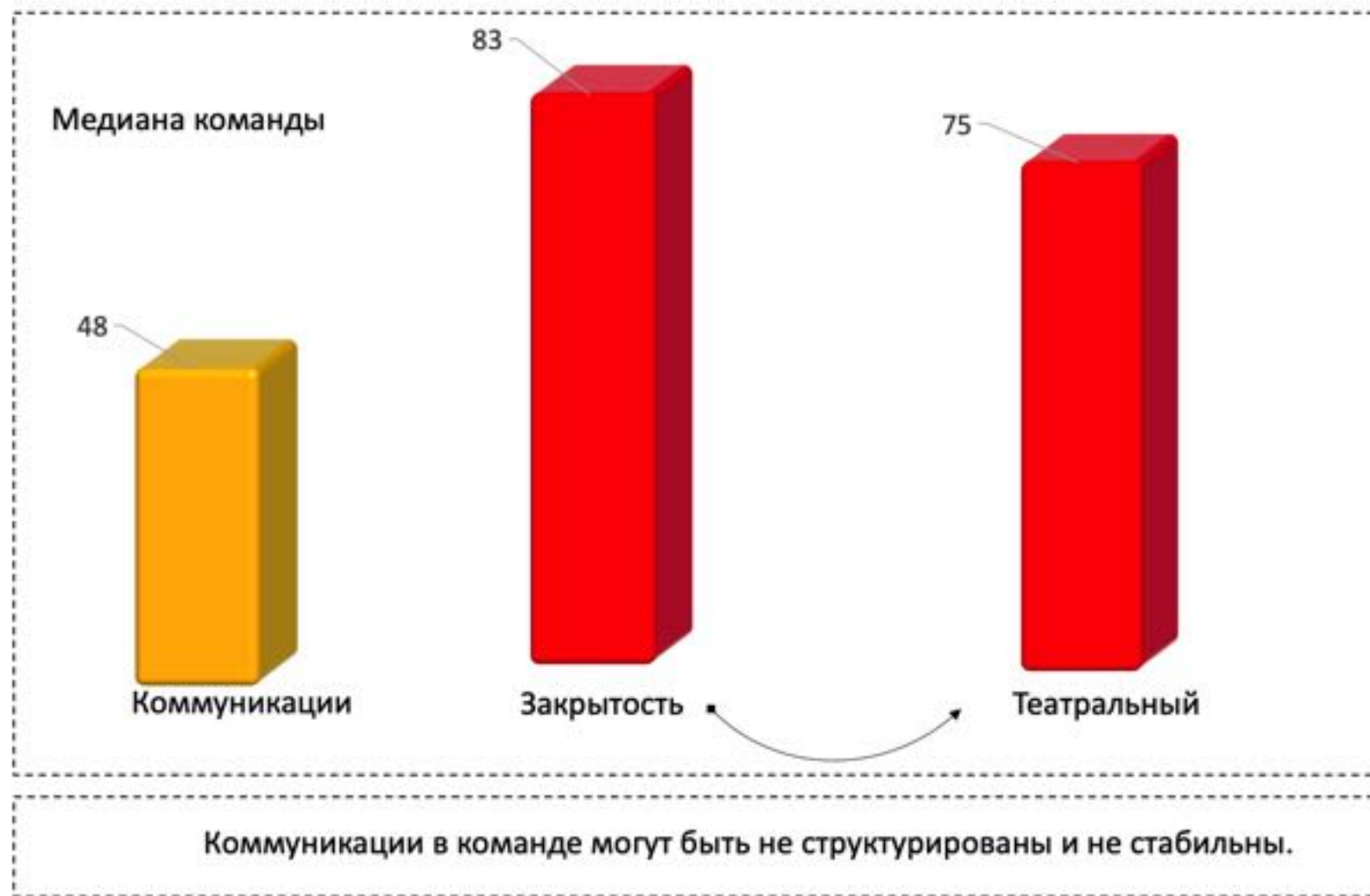
### РИСКИ

- ❖ Если темп команды действительно высокий и некоторые процессы внутри самой команды не отлажены, команда может:
  - выгореть
  - или же начать конкурировать друг с другом
  - или же может скатываться в неэффективность

# КОМАНДНЫЕ ДЕСТРУКТОРЫ



## КОНФЛИКТ КОММУНИКАЦИЙ В КОМАНДЕ?



# РАЗДЕЛЯЕМЫЕ ЦЕННОСТИ



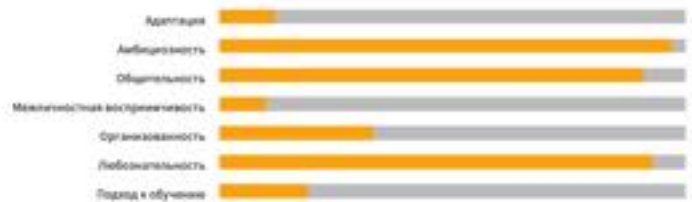


# ТАКТИК УПРАВЛЯЕТ СТРАТЕГОМ

## ОПЕРАТИВНЫЙ ОТЧЁТ

Илья Русский

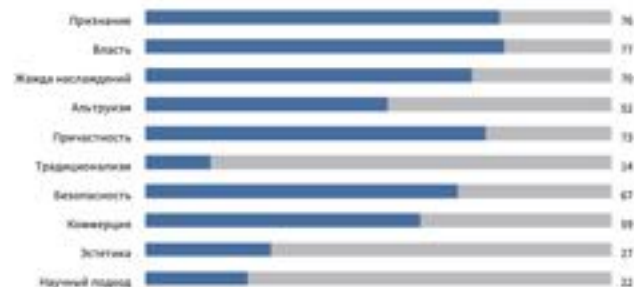
### HPI Hogan Personality Inventory



### HDS Hogan Development Survey



### MVP Motives, Values, Preferences Inventory



## ОПЕРАТИВНЫЙ ОТЧЁТ

Илья Русский

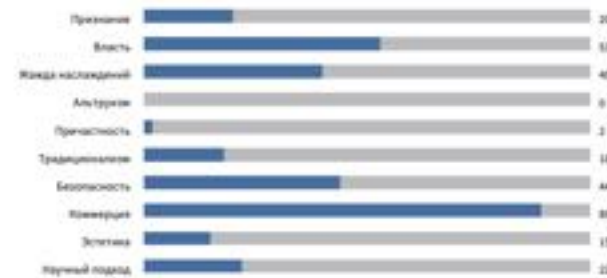
### HPI Hogan Personality Inventory



### HDS Hogan Development Survey



### MVP Motives, Values, Preferences Inventory



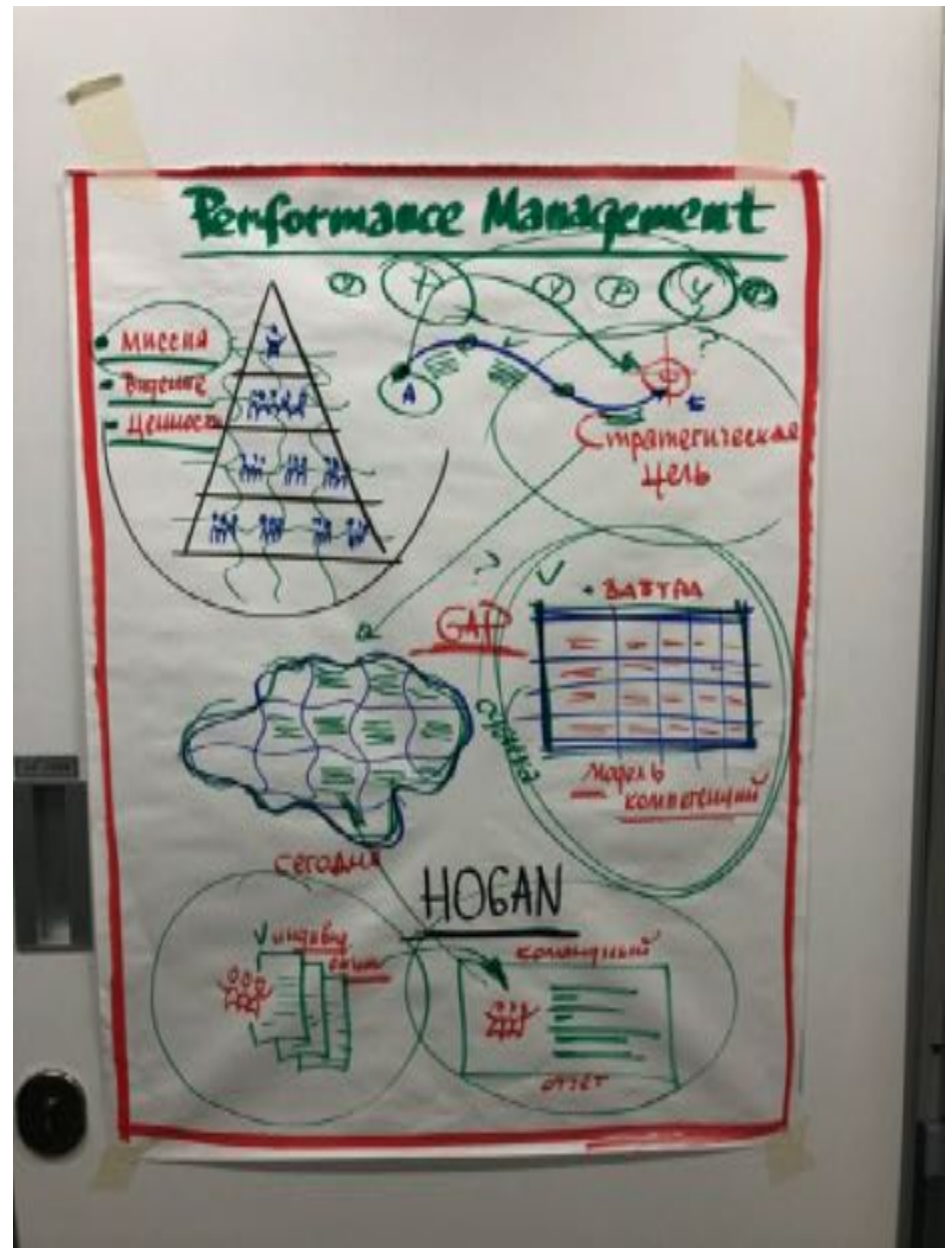
**КОМАНДНАЯ СЕССИЯ**

**04**

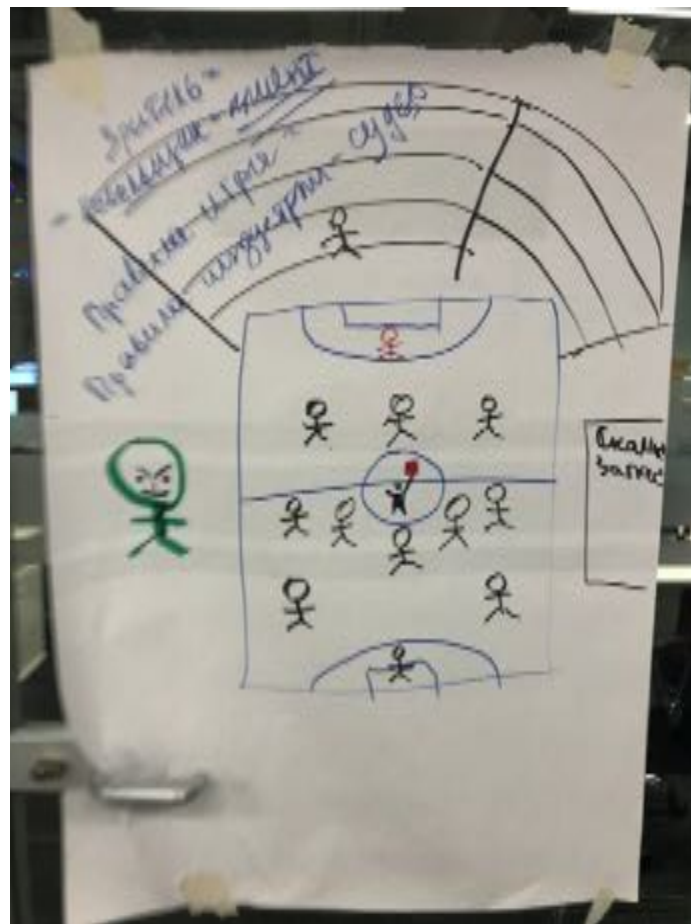
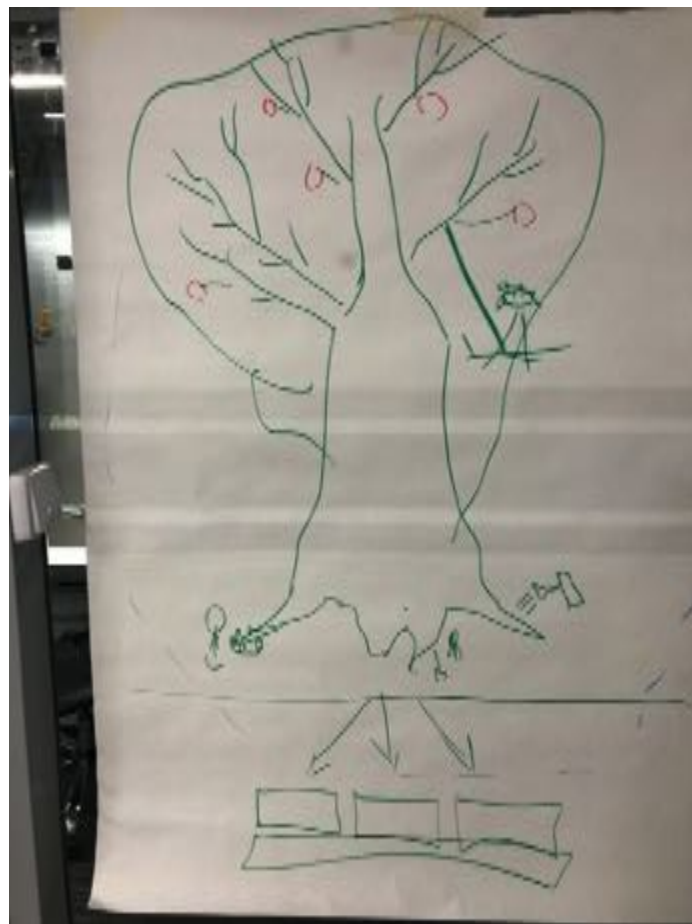
# ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТОМ

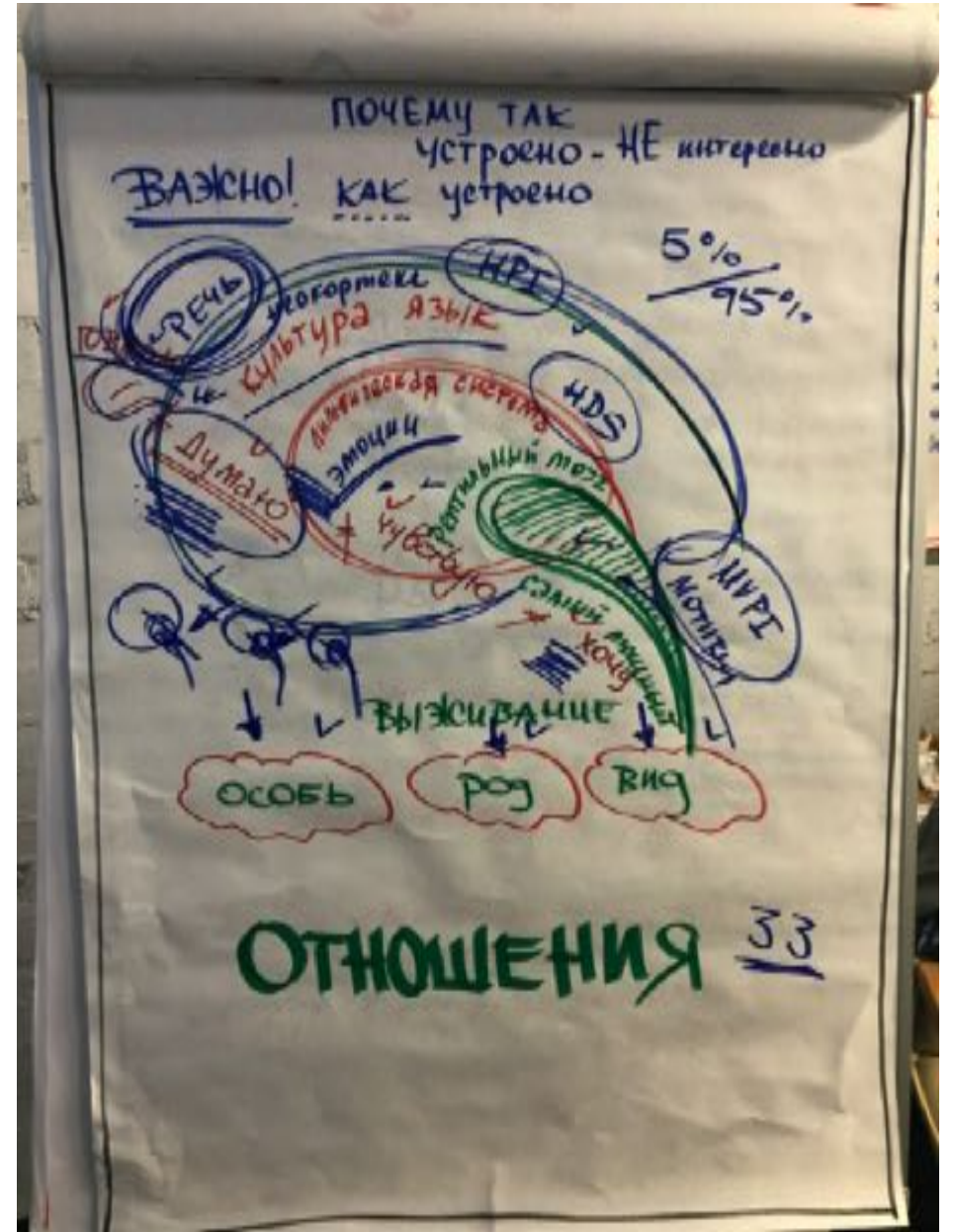


# ПЕРВЫЙ ДЕНЬ

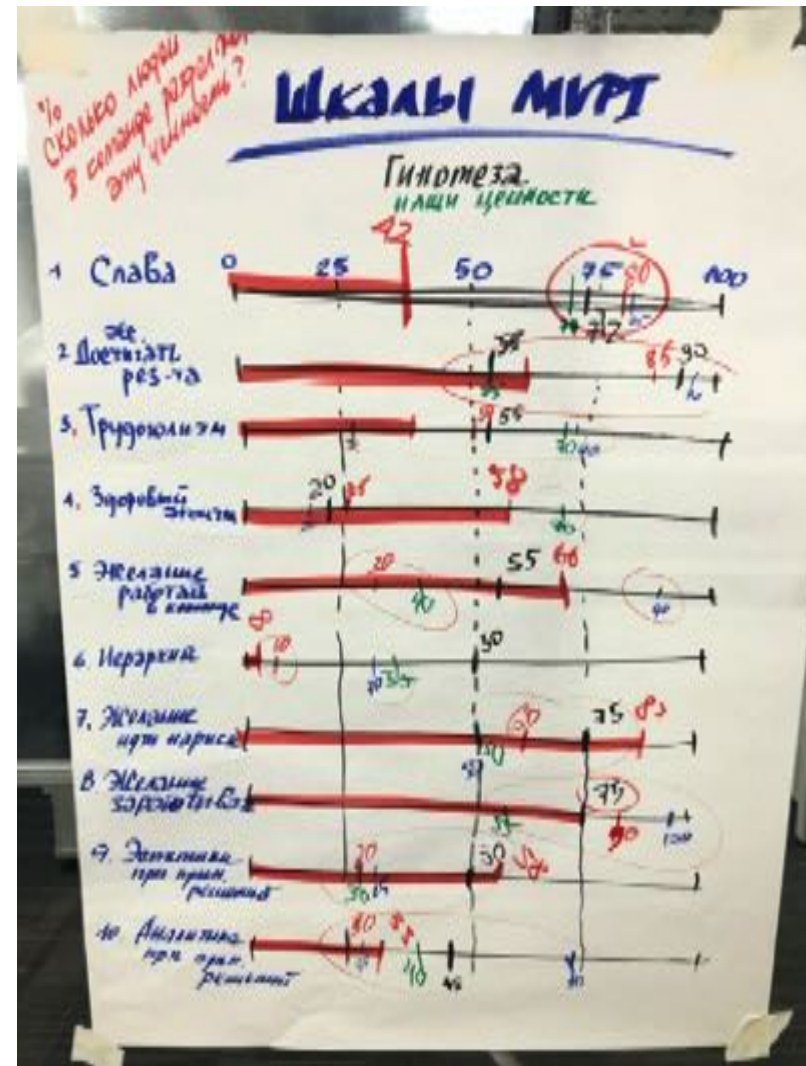
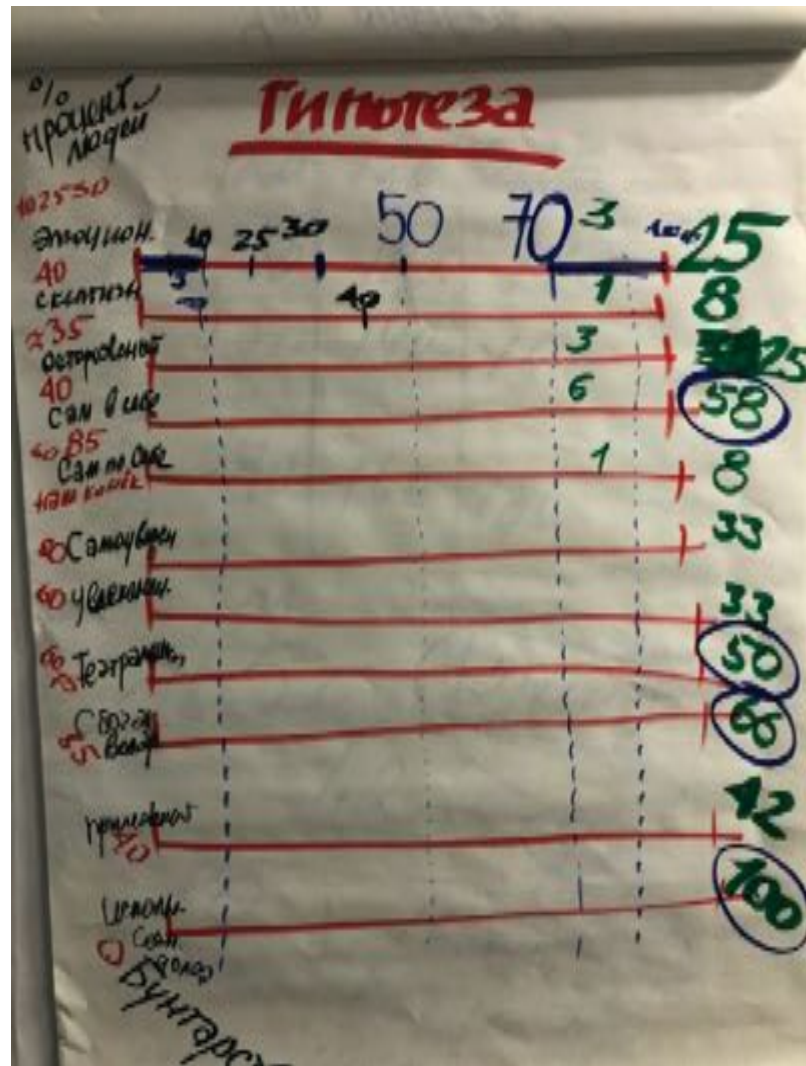
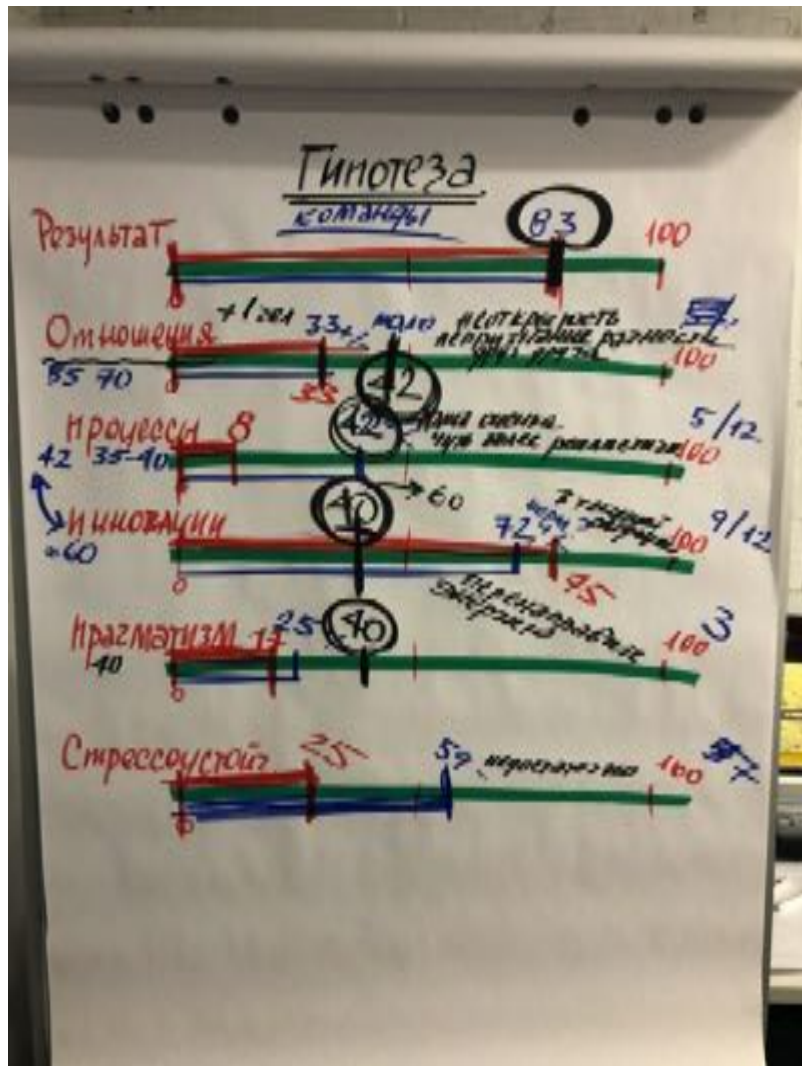


# ПЕРВЫЙ ДЕНЬ

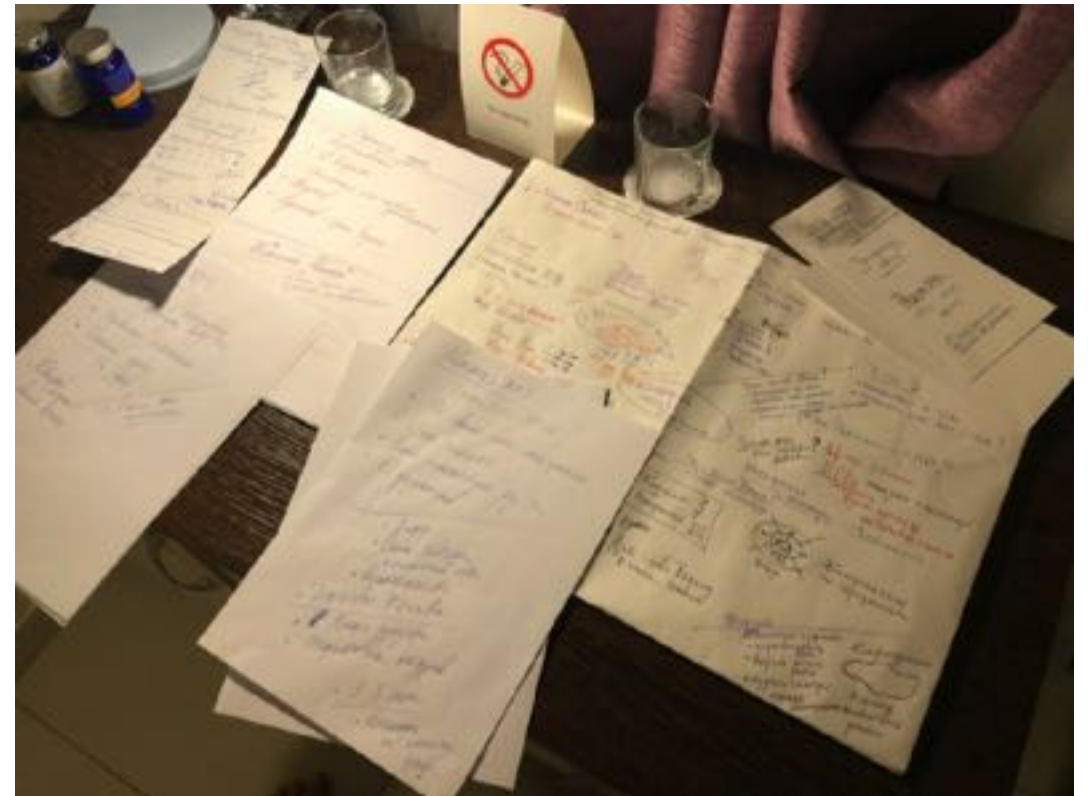
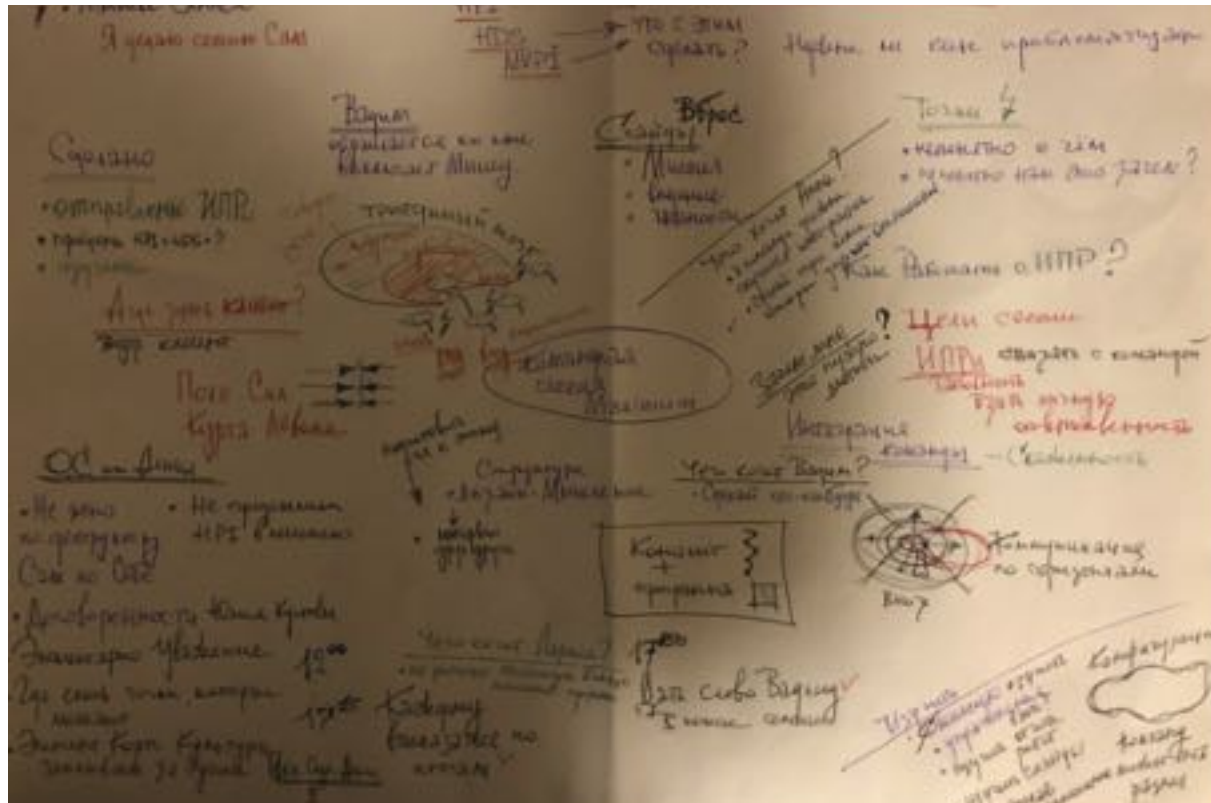




# ПЕРВЫЙ ДЕНЬ

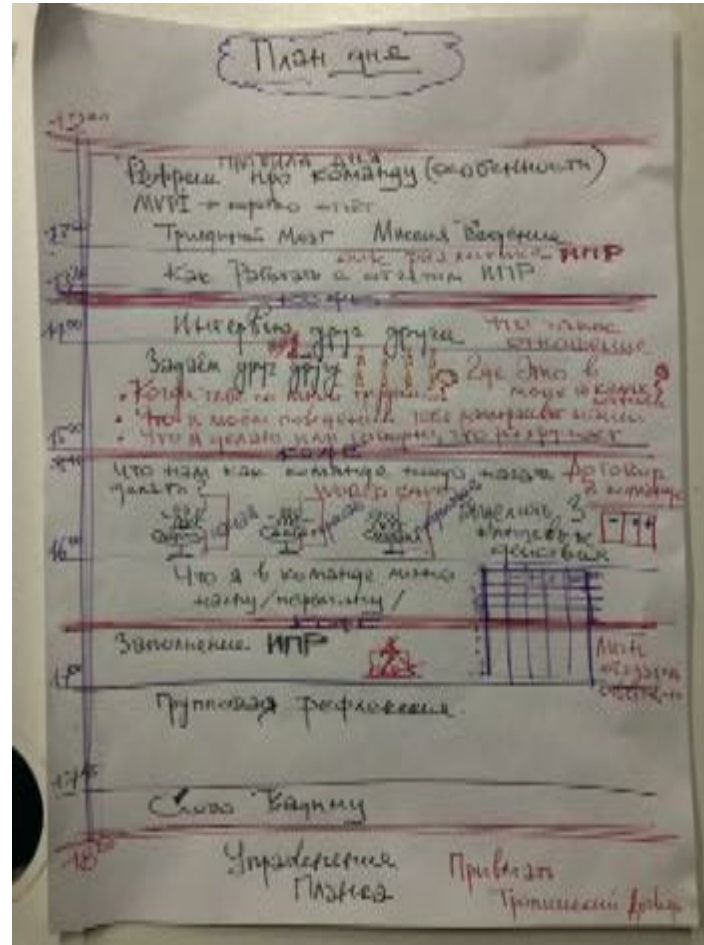
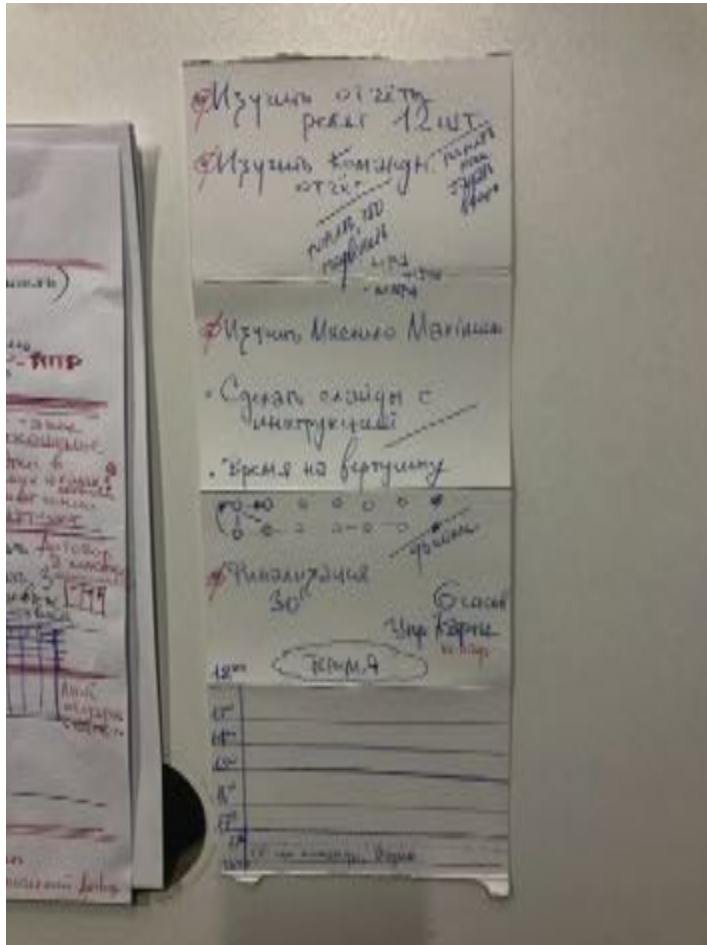


# ВТОРОЙ ДЕНЬ

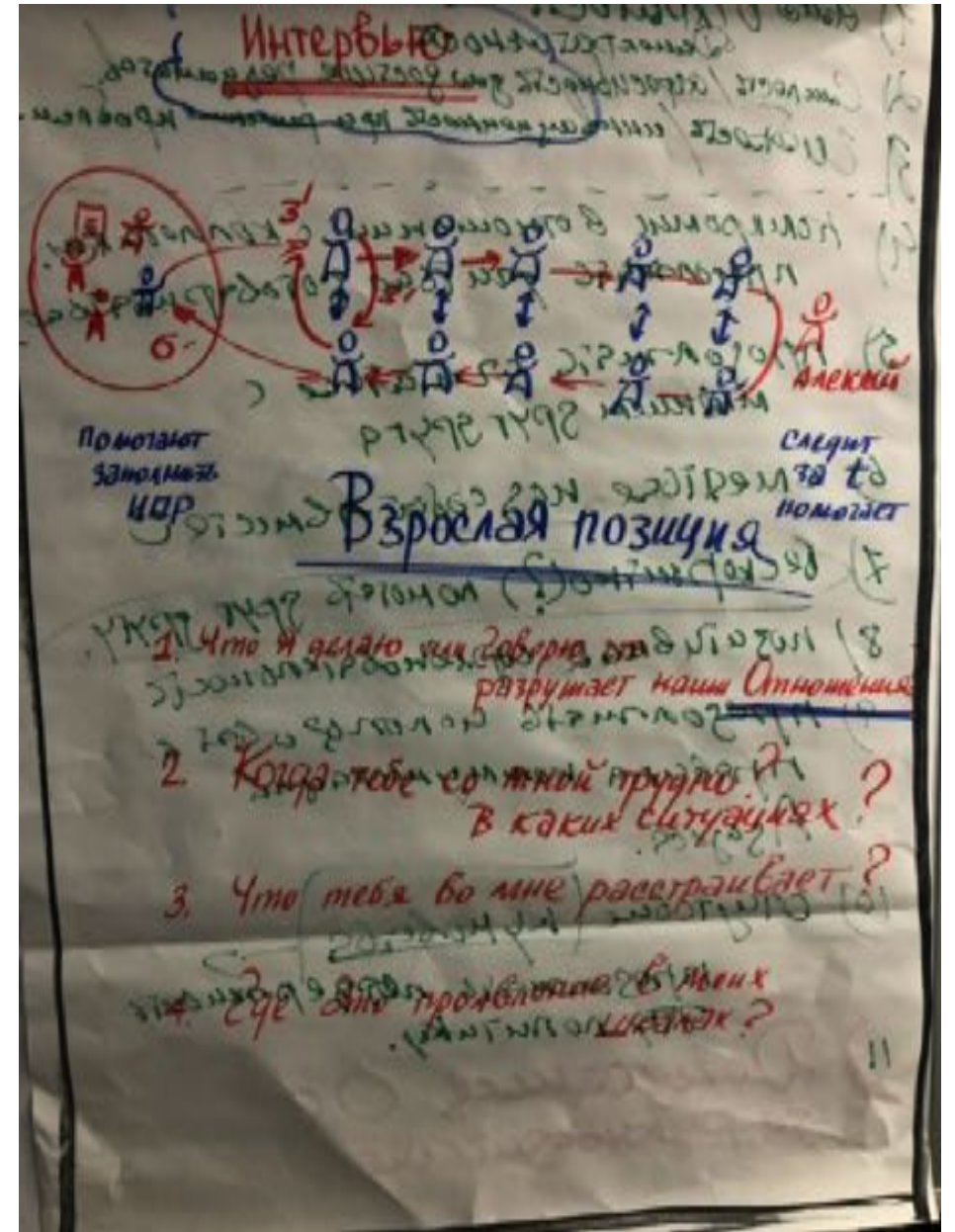
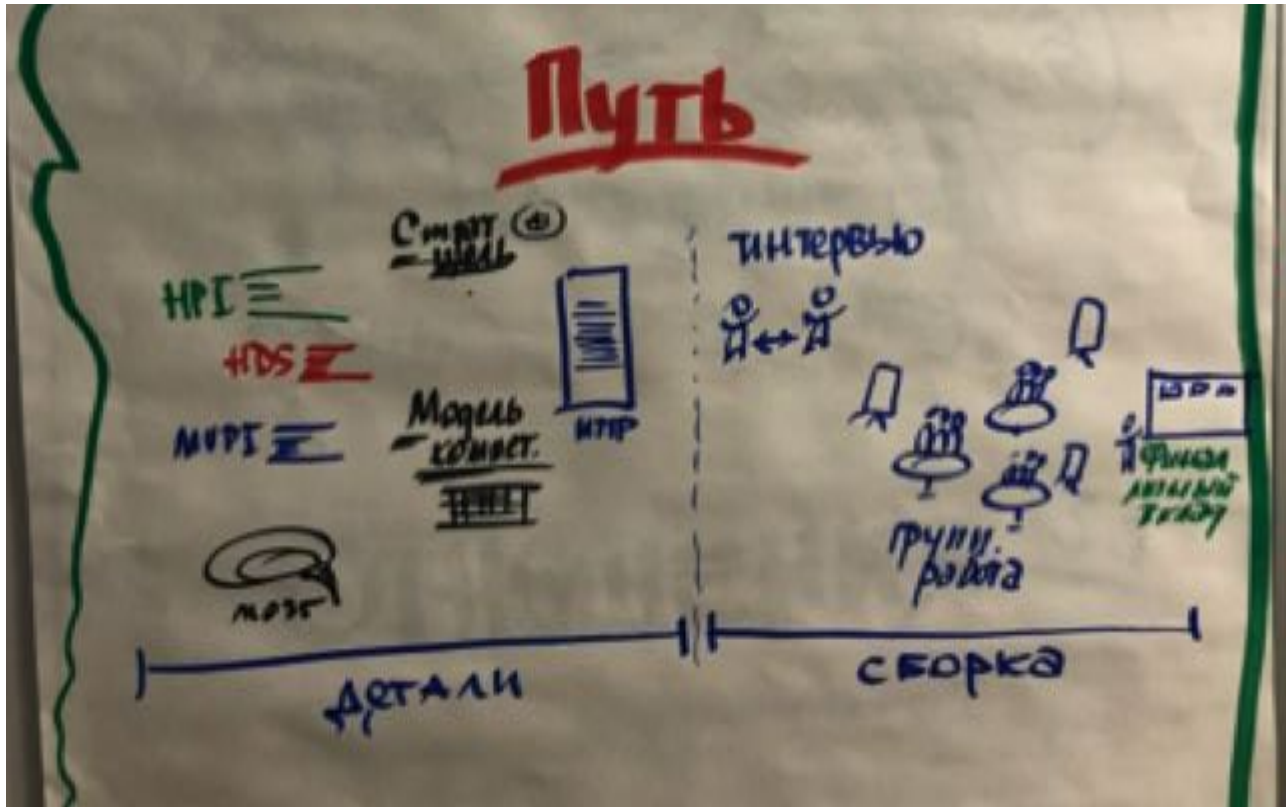




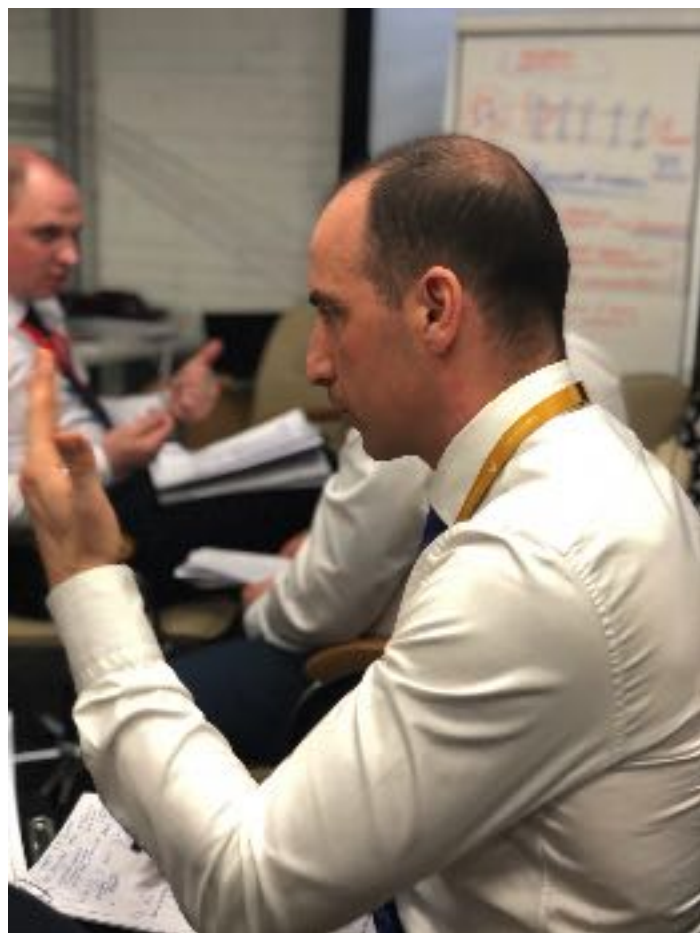
# ВТОРОЙ ДЕНЬ



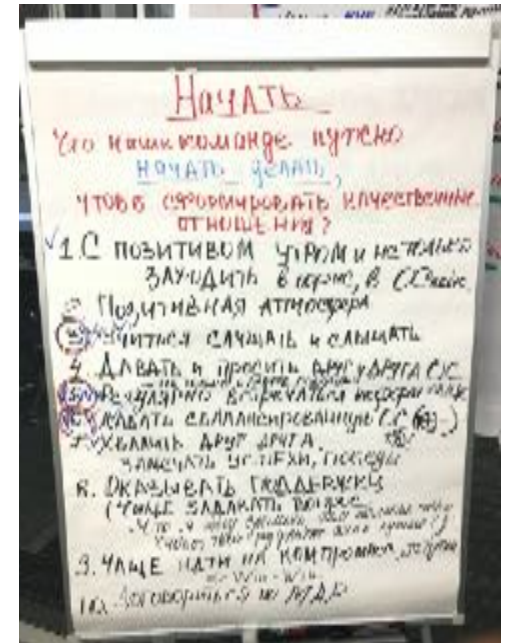
# ВТОРОЙ ДЕНЬ



# ОДИН НА ОДИН



# РАБОТА В КОМАНДАХ



# РЕЗУЛЬТАТ СЕССИИ

Имя	Вопрос	Вопрос	Вопрос	Все Вот
Имя Фамилия	Что произошло? ЗНАТЬ	Что произошло? ЗНАТЬ	Что произошло? ЗНАТЬ	Что мне кто мне поможет?
	Постоянно про давать конек?	Получил конек тогда у д сбз	Собирать для +/- ОК	Самостоятельно получил конек и ОК
	Ухожу от пра ктивы НЕДОЖИДА НОСТИ	Использовать проблем Аргумент	САМОУЧЕ и САМОУЧЕ	Задать вопрос связи от маленького
	ПЕРЕБИВАТЬ ДРУГИХ	РАЗБИВАТЬ НЕДОЖИДАНИЕ СВЯЗИ В КОМАНДЕ	ДАВАТЬ ПОЛНО ДУШНОЕ СОДЕРЖАНИЕ	
	БЫТЬ ЧИСТО САМОСТОЯТЕЛЬНО	СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД	ДЕЛАТЬ ПРЕДПОСЫЛКИ	ОБЪЯСНИТЬ СВЯЗИ
	Вести историю своего развития от малых вещей	Использовать использовать использовать (использовать)	РАЗБИВАТЬ НЕДОЖИДАНИЕ	КОЛЛЕГИ
	ПЕРЕБИВАТЬ	ХВАЛИТЬ И СМЕЯТЬСЯ	СЛУШАТЬ	КОЛЛЕГИ ОТ УШИКА
	Слушать	Слушать	Слушать	Слушать
	Слушать	Слушать	Слушать	Слушать
	ДЕРЖАТЬ ВСЕ В СВОИХ РУКАХ	СМЕЯТЬСЯ ИЛИ СВОИМИ ВАНДЕ	Задать ВОПРОС и САМОУЧЕ	ИПР (использовать)
	Задать ВОПРОС или ВОПРОС	Задать ВОПРОС	Задать ВОПРОС или ВОПРОС	Задать ВОПРОС или ВОПРОС
	ЧАСТО ИЛИ СЛУШАТЬ ОПЫТ ДРУГОЙ		ИЛИ СЛУШАТЬ или СЛУШАТЬ	ОК КОНЕЦ или КОНЕЦ
	ИЛИ СЛУШАТЬ	ИЛИ СЛУШАТЬ	ИЛИ СЛУШАТЬ	ИЛИ СЛУШАТЬ



**ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ**

# МЫСЛИ ВСЛУХ

---

- Личная ответственность через Hogan
- План сессии!!!
- Заранее!!!
- Все происходит внутри головы участника!
- Люди хотят разговаривать и доверять!



**БОНУСЫ**



## БОНУСЫ



### СЕССИЯ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

- Свой отчет по Hogan
- Чужой отчет по Hogan



### КОУЧИНГОВАЯ СЕССИЯ

- В какую сферу пойти
- Как строить саморазвитие



### МАСТЕР-КЛАСС

- Оценка Hogan для ТОП команды
- Как правильно составить индивидуальный план развития



### ПЛАНИНГ

- Подарок для руководителя

[www.knyazya-kapusta.ru](http://www.knyazya-kapusta.ru)

[sa@kik.training](mailto:sa@kik.training)

8 903 547 7700