



Наша методология:
Как повысить эффективность
проектных команд?



Про Zetic

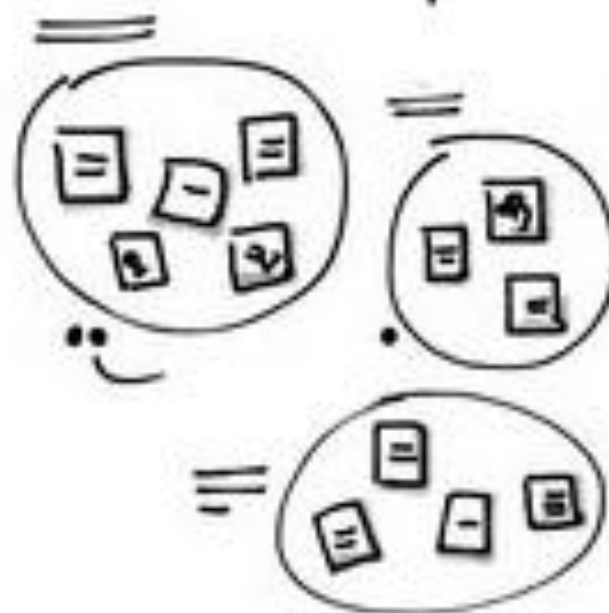
русская
EdTech
компания



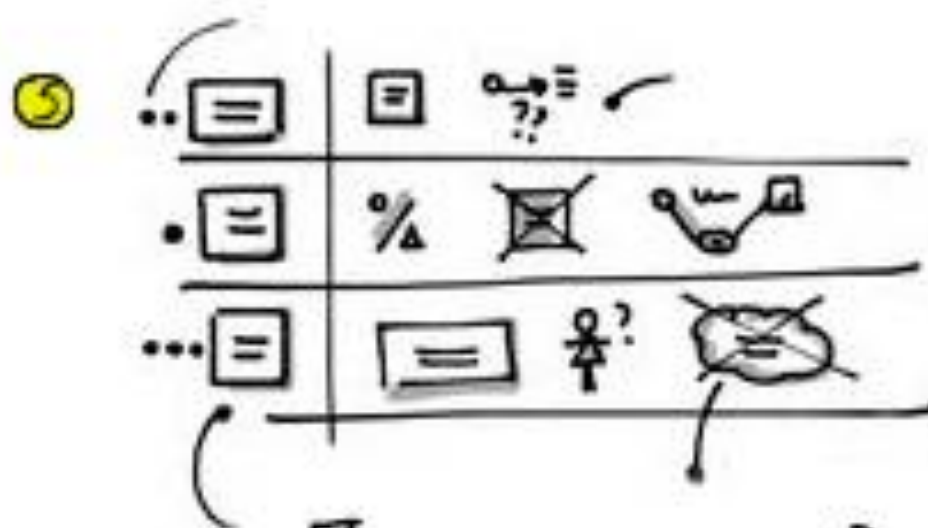
Разрабатываем
технологические
решения для оценки
(тесты, опросники,
компьютерные игры)



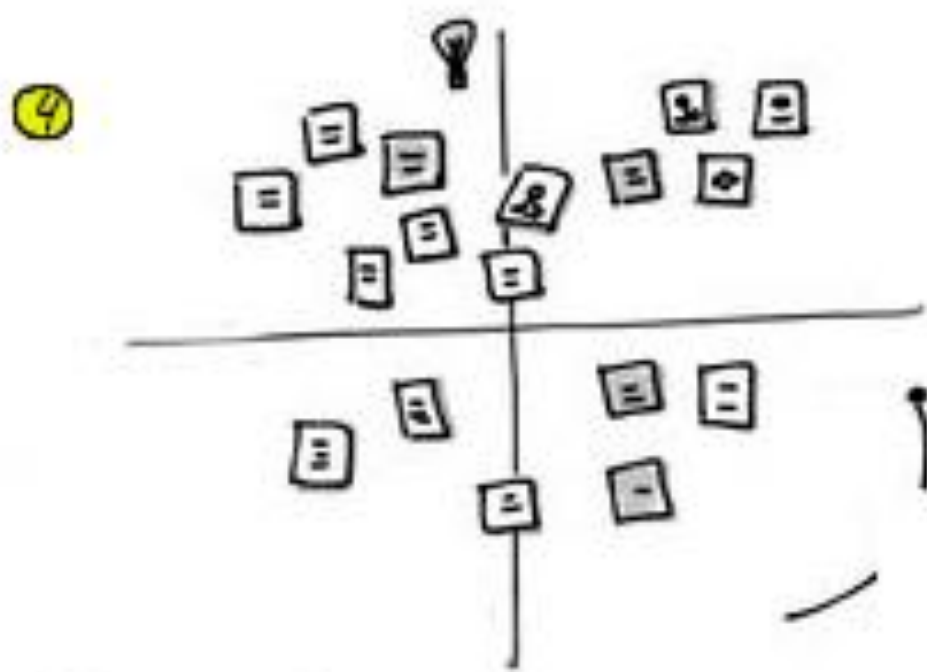
Собираем бенчмарки
по ролям (разработчик,
архитектор, продукт,
проджект, ...)



Сравниваем
участников с
рыночными
нормами



Помогаем определить зоны
развития, повысить
эффективность сотрудников и
команд



Оцениваем проектные и
продуктовые команды

Про меня

- Специализация:
Оценка ИТ команд
Командный коучинг
- Образование:
МГУ, психология труда
РГГУ, клиническая психология
- 15+ опыта работы в HR
KPOK
Intel
MARS
Hay Group
- Опыт работы в:
России
Израиле
Польше
Швеции

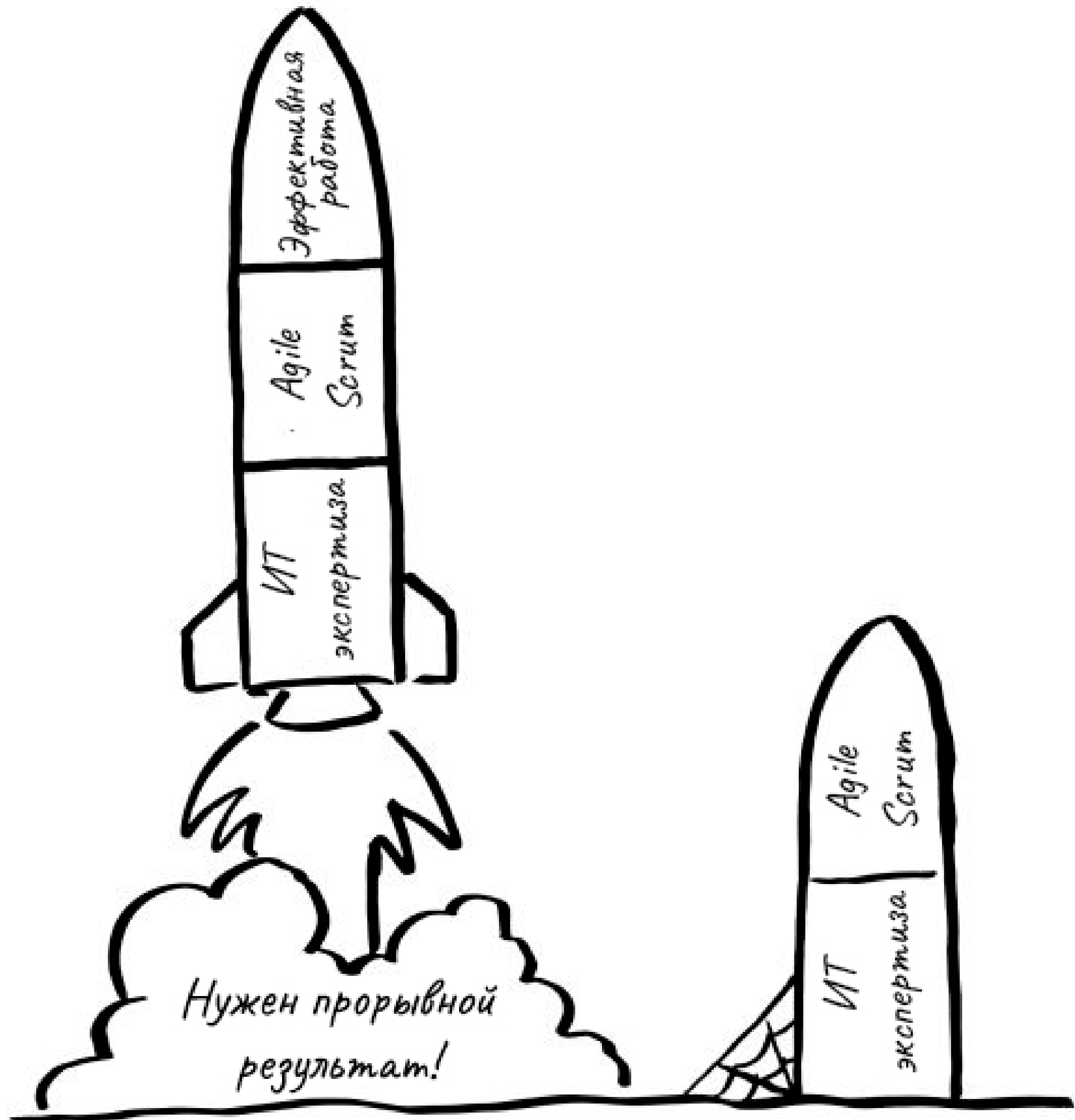
Что говорит СТО?

Проект:

- Крупная ИТ компания
- Запускаем новый продукт
- Хотим масштабироваться

Что беспокоит бизнес?

- Уже отстаем от плана!
- Справимся ли?
- Как повысить эффективность?



Что видит HR?



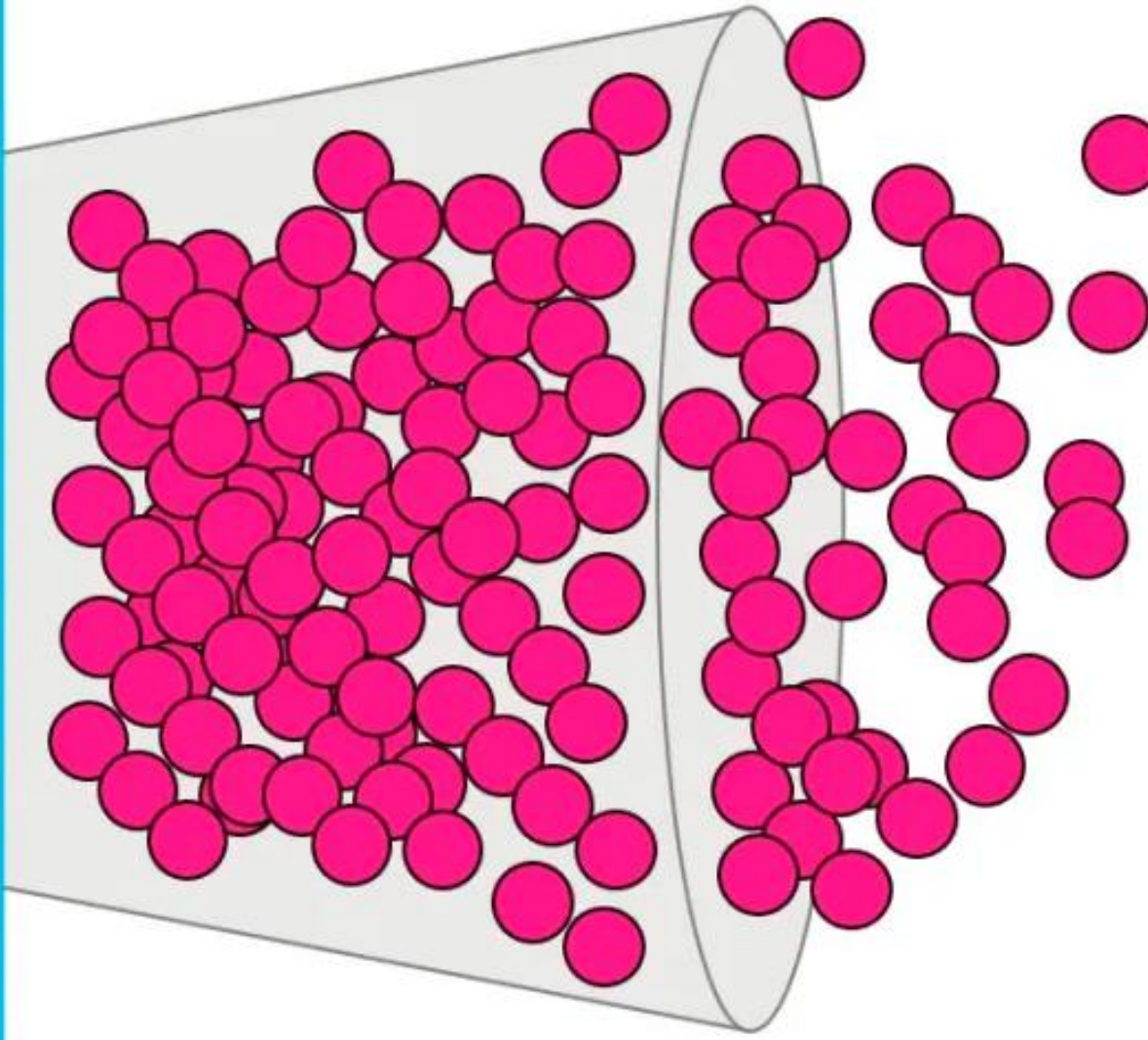
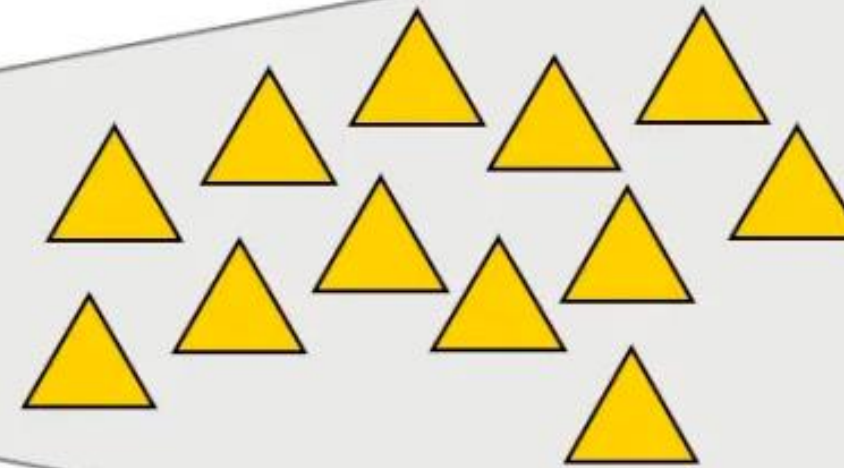
Что говорит Agile?

AGILE
способ мышления
и создания
ясности в бизнесе

AGILE
описывается 4
ценностями

AGILE
определяется 12
принципами

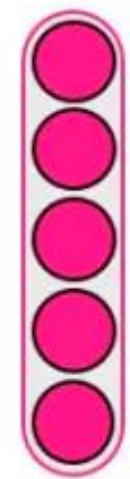
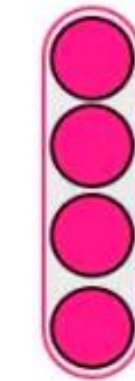
AGILE
реализуется через
разные практики



KANBAN

SCRUM

SAFe®



Мышление и
мировосприятие

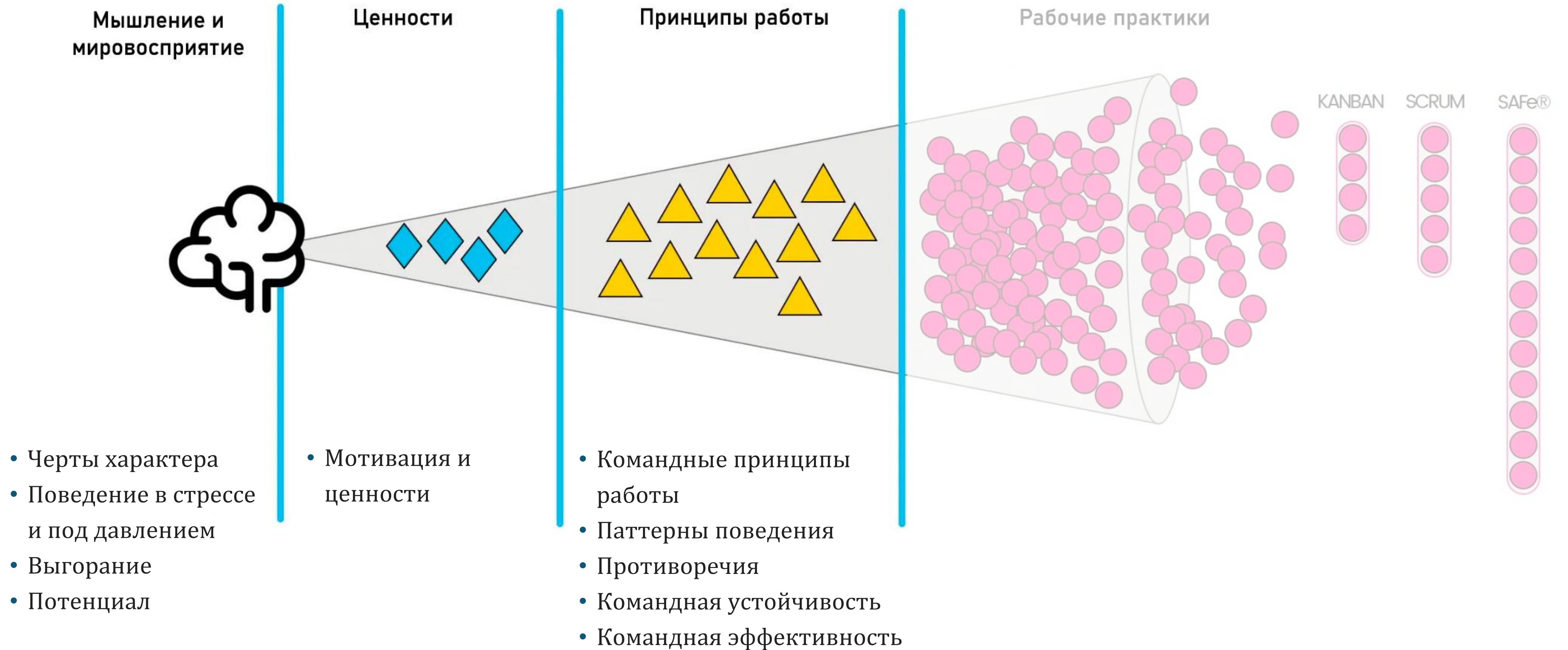
Ценности

Принципы работы

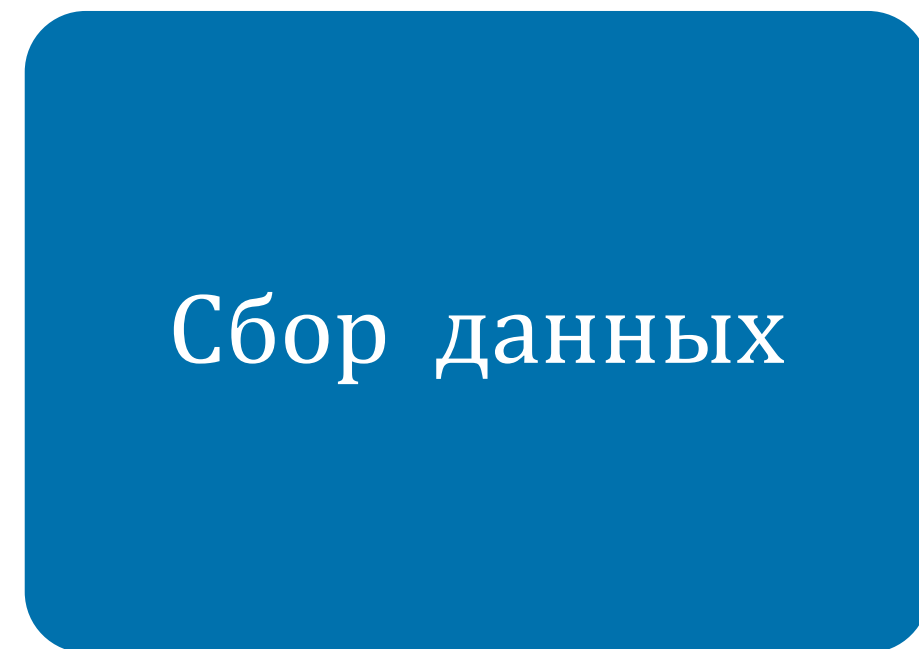
Рабочие практики

Адаптированная модель Ahmed Sidky's Agile Mindset

Фреймворк



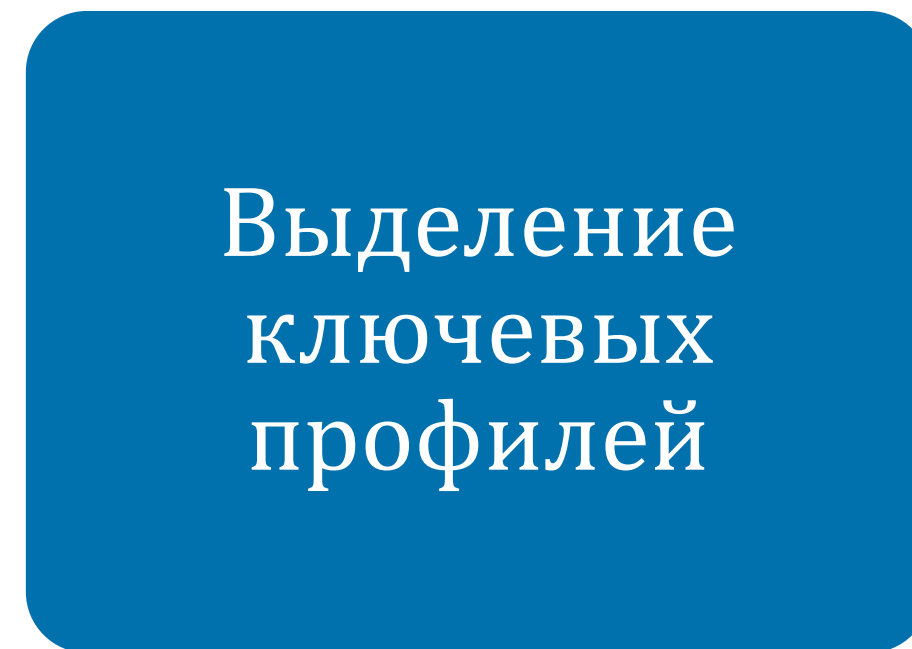
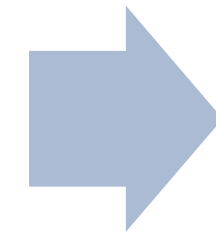
Алгоритм



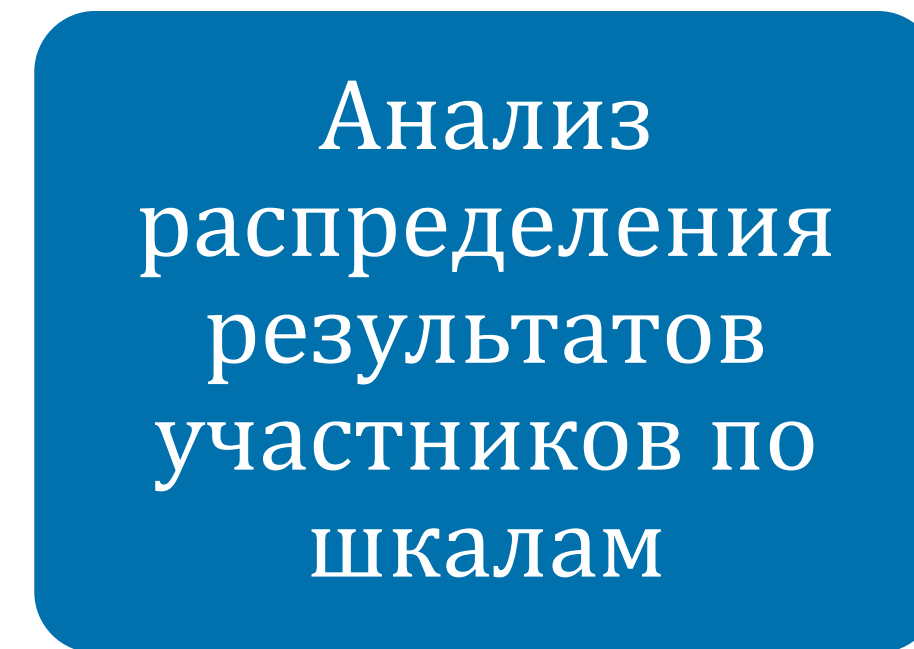
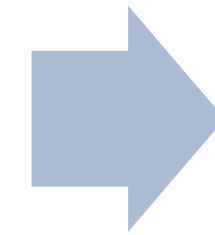
- Опросник Zetic

Какие источники еще можно использовать:

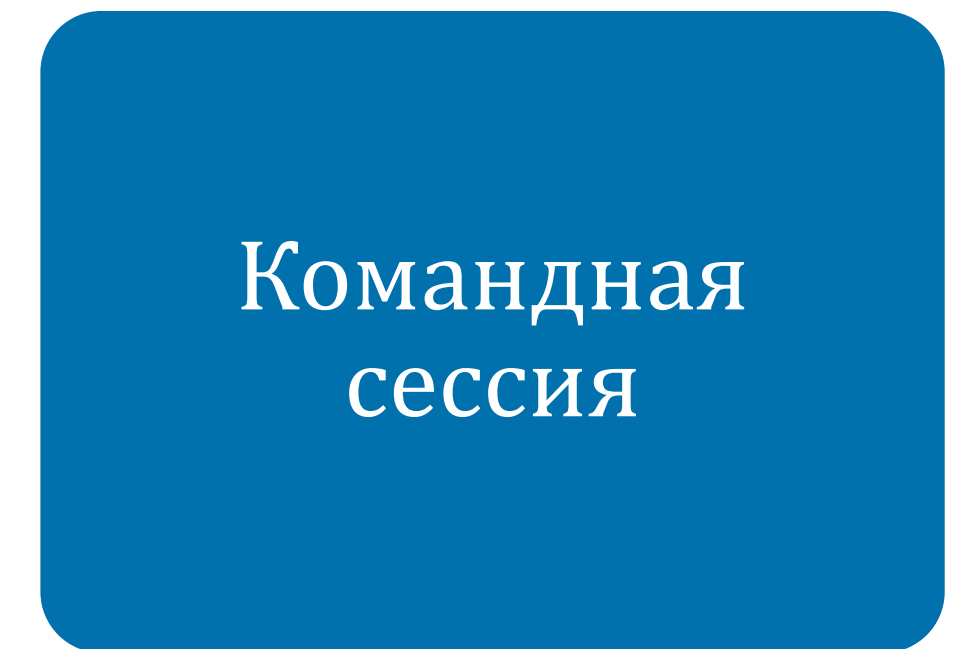
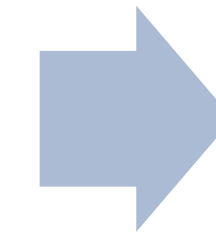
- Опросник 360 градусов
- Результаты ревью / аттестации
- Психометрические опросники, которые уже есть в компании



- Выявление ключевых поведенческих профилей
- Соответствие профилей друг другу



- Выявление ключевых трендов в поведении
- Выявление ключевых рисков и ограничений в поведении команды
- Выявление ключевых ресурсов и сильных сторон

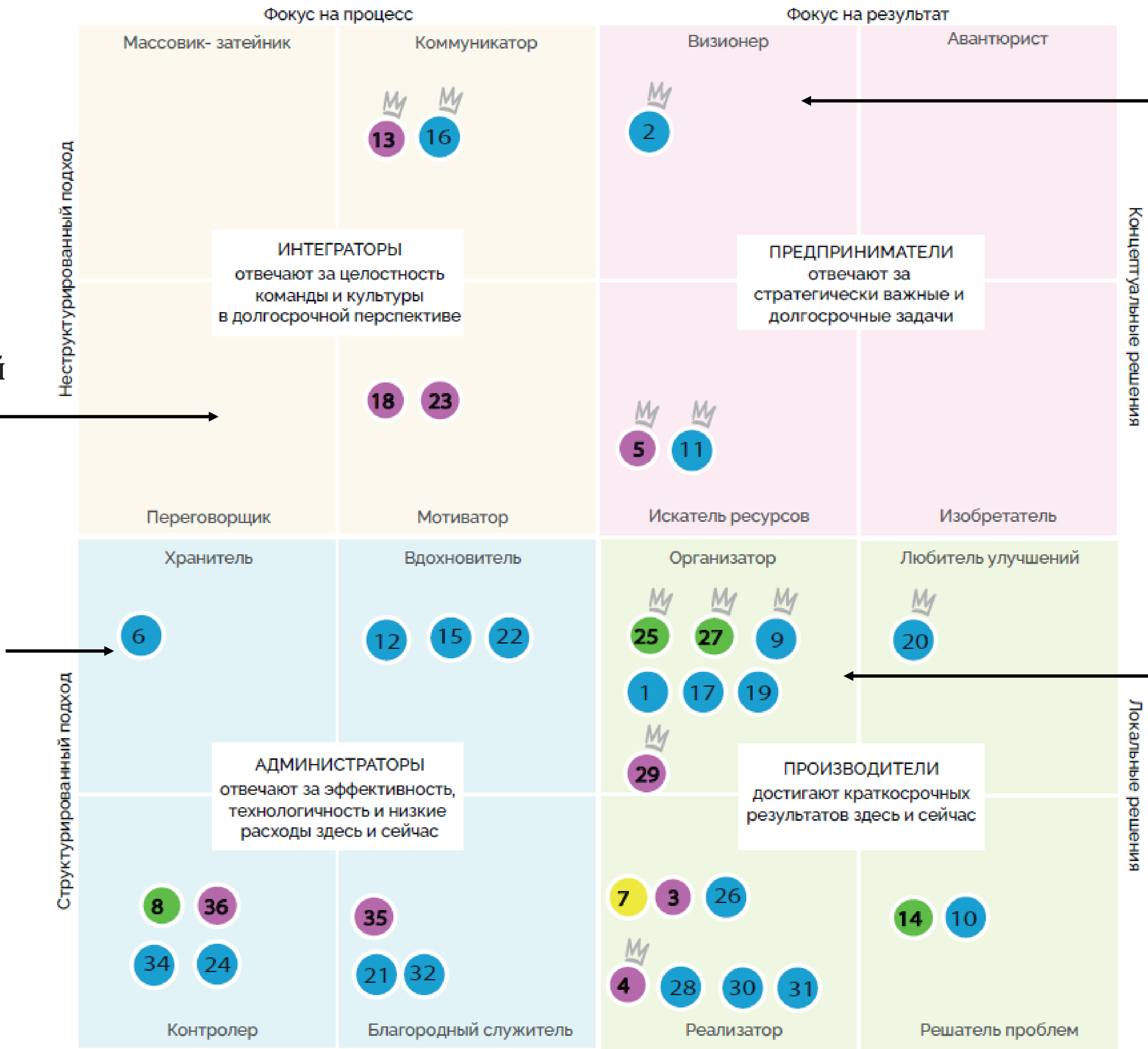


- Презентация выводов участникам
- Формулирование плана улучшений

Профиль команды

- ✓ Слабые кросс-коммуникации
- ✓ Слабая передача знаний

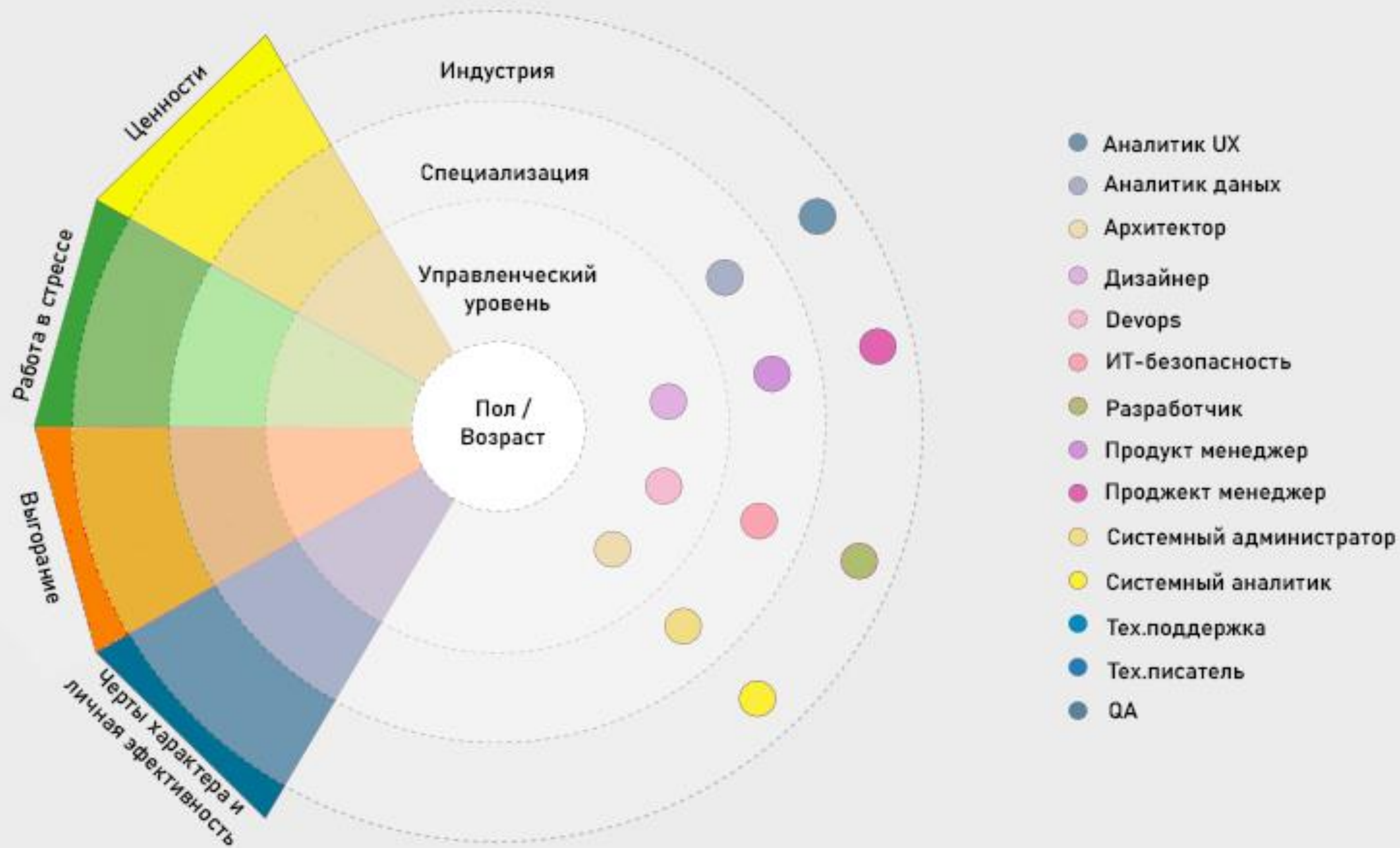
- ✓ Отдельные члены команды следят за порядком



- ✓ Игнорирование системных стратегических задач в пользу «горящих» операционных

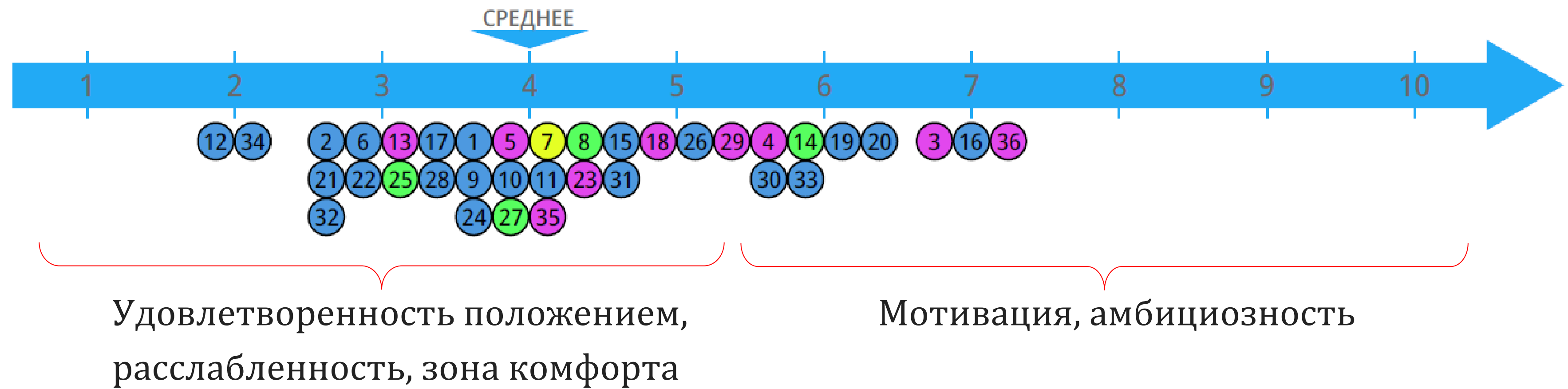
- ✓ Руководители-«дуеры»: быстрые результаты, низкое качество, готовы делать «руками»

Бенчмарки

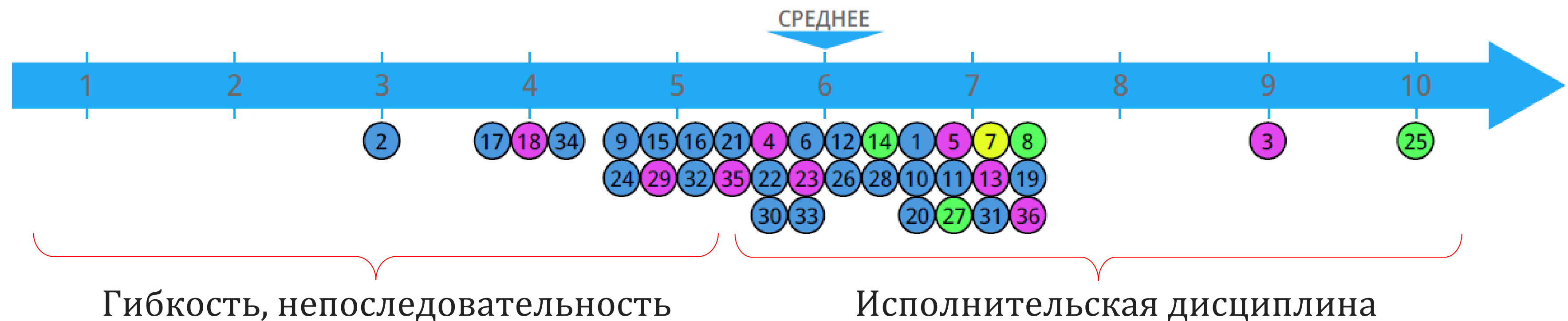


Как команда достигает результатов?

Шкала Q4
Внутреннее напряжение
Внутренняя расслабленность,
нетерпеливость, мотивация



Шкала G
Ответственность
Воля и выдержка, решимость,
обязательность, ответственность,
следование социальным нормам

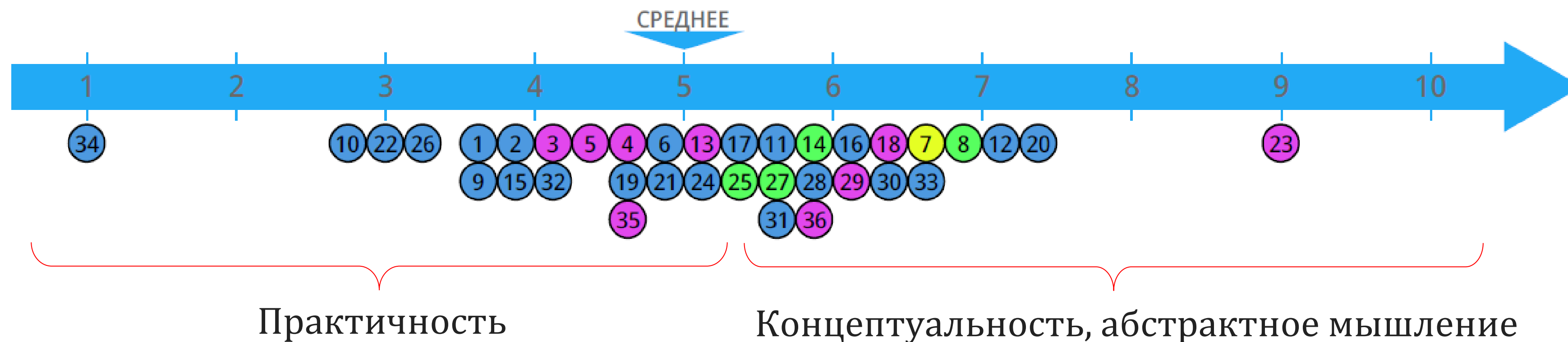


Как команда принимает решения?

Шкала М

Восторженность

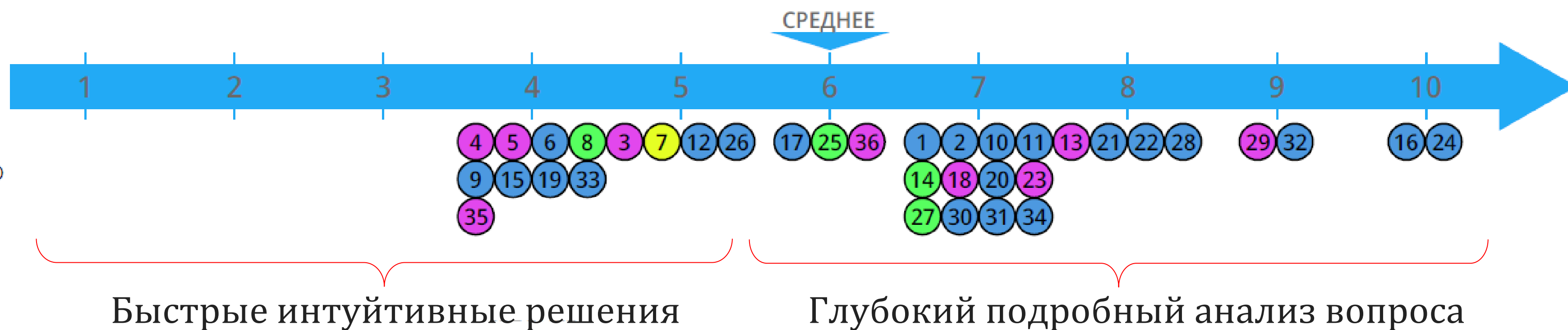
Богатое воображение, склонность к концептуализации, яркость проявления



Шкала Q1

Критичность

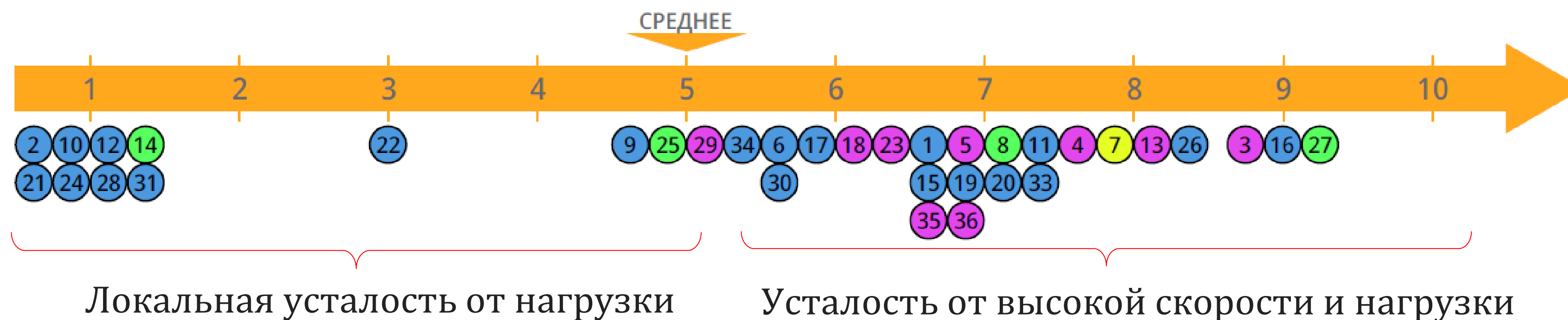
Склонность к подробному изучению информации, исследованию новых областей, изучению возможностей для оптимизации работы



Выгорание

Переживание

Ощущение дискомфорта в работе, раздражение при решении стандартных рабочих задач



Личностная отстраненность

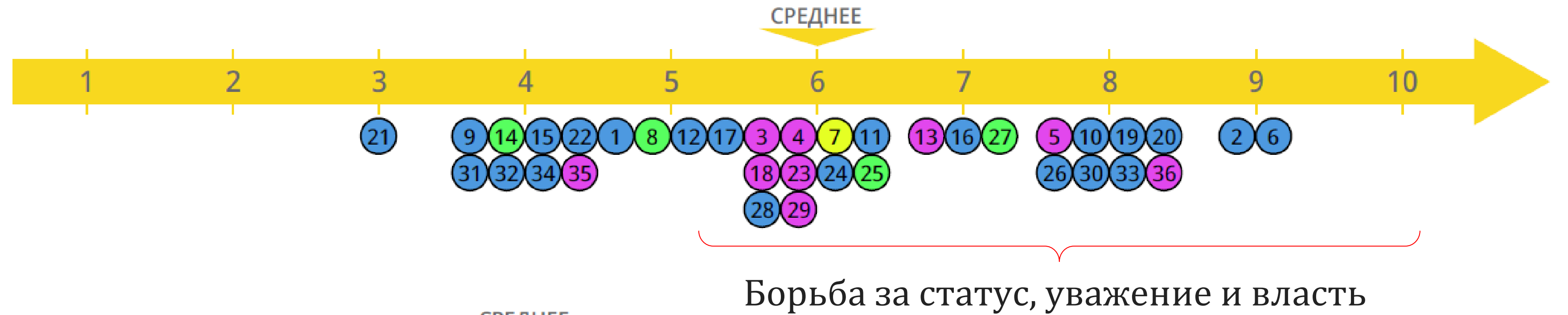
Обесценивание рабочих задач, агрессия на стандартные рабочие ситуации ("ненавижу", "не выношу", "не хочу")



Мотивация

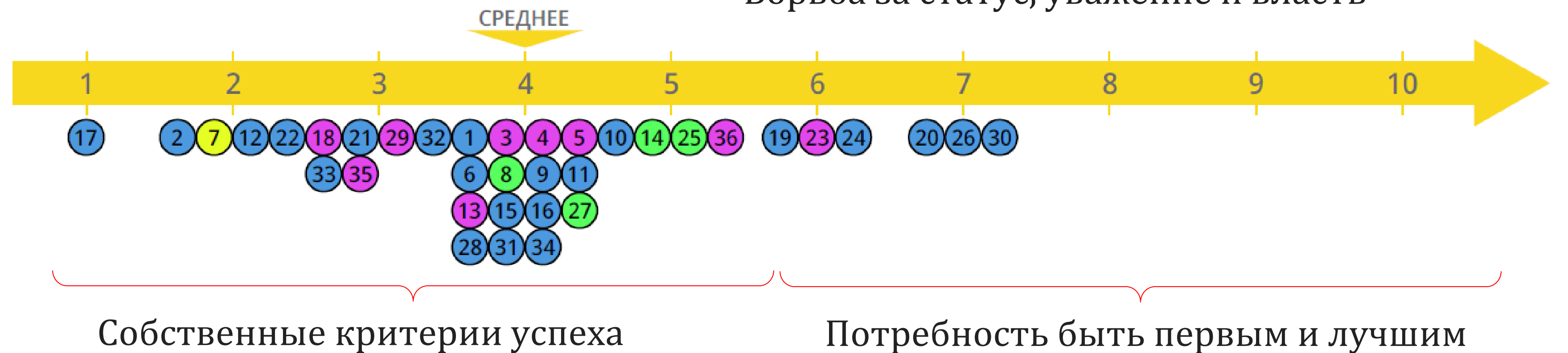
Признание

Фокус на достижениях социального статуса или престижа, контроля или доминирования над ресурсами и людьми



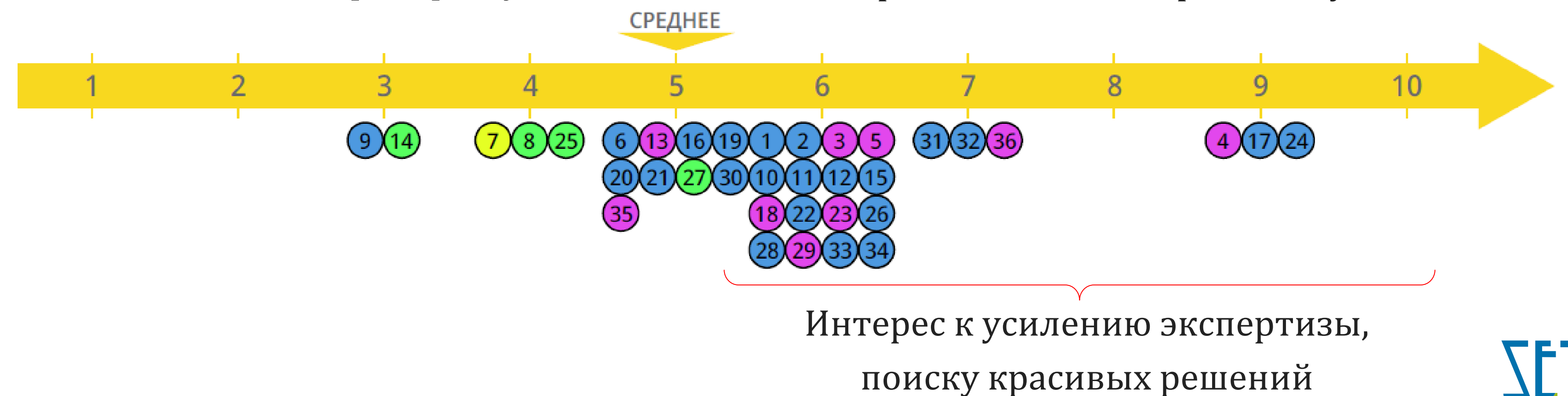
Достижения

Желание достичь личного успеха через соревновательность и преодоление «вызовов», стремление быть лучшим

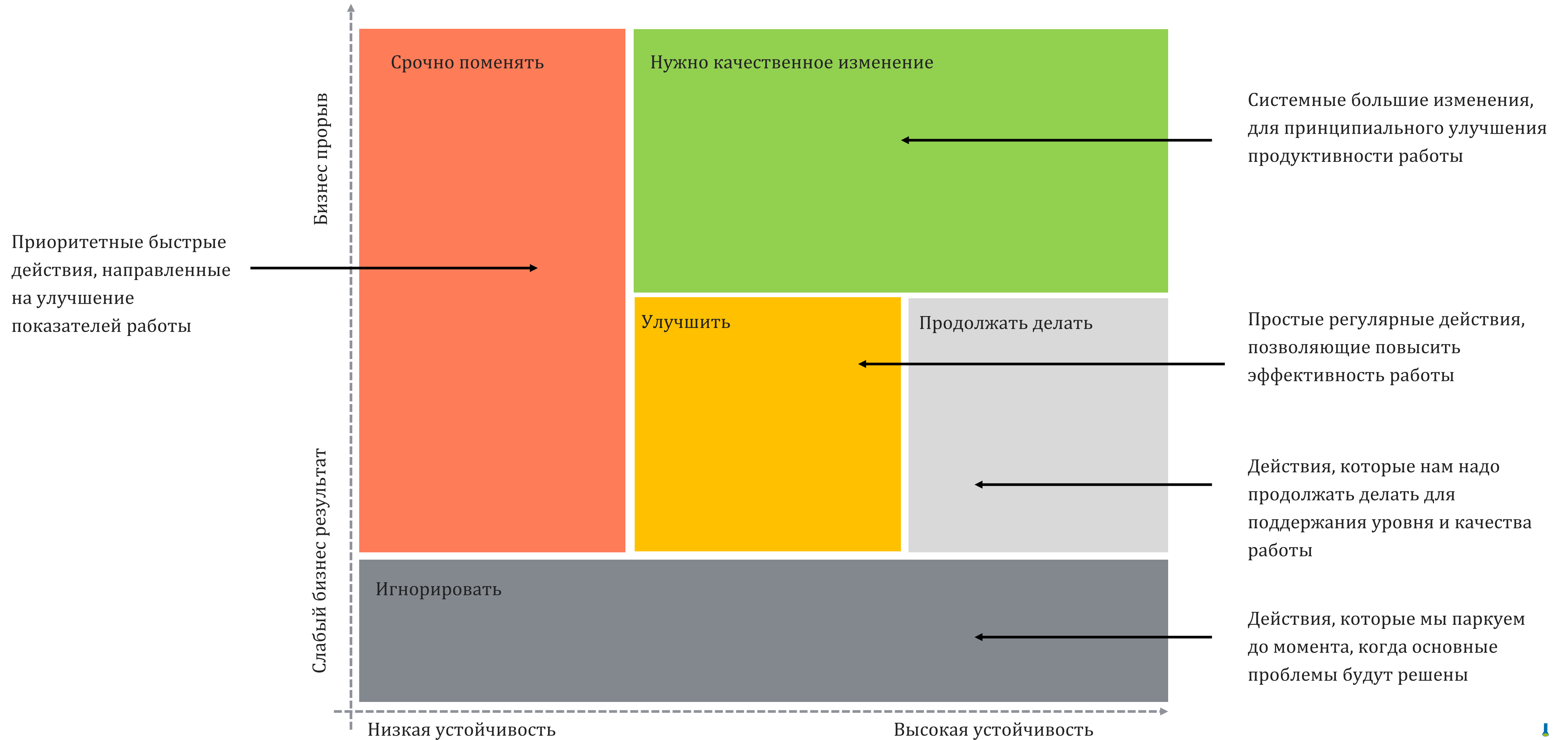


Интеллект

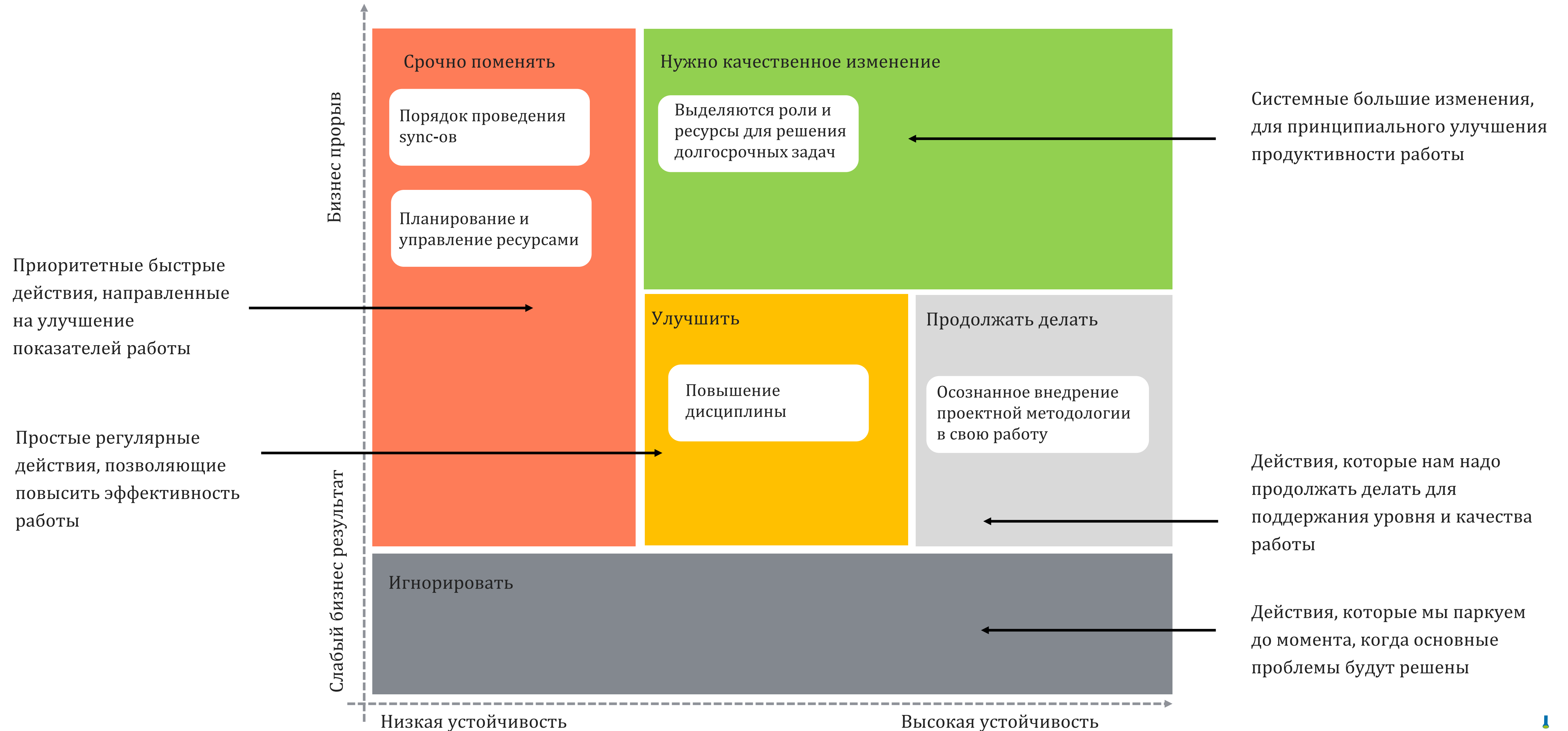
Наращивание экспертизы и интеллектуального потенциала, созданию сложных интеллектуальных решений



План улучшений



План улучшений



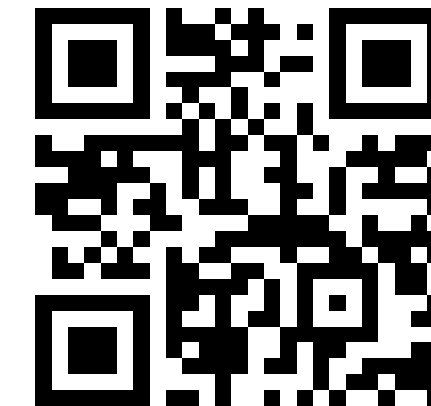
Ограничения

- Наличие запроса от бизнеса (отсутствие запроса убивает сам смысл работы)
- Учитывать стадию развития бизнеса
- Трудоемкость (наличие ресурсов для проведения оценки, анализа результатов и проведения командных сессий)
- Бенчмарки (доступны только при использовании универсальных инструментов оценки)
- Коммуникация результатов (нельзя «замолчать» результаты)

Прочитать подробнее



Мотивация и ценности в команде



Профилирование успешности кандидатов в командах



Исследование выгорания на работе



Подробное описание управленческих ролей и их возможностей