СвойФормат

Российская методика построения эффективных команд на основе оценки форматов мышления человека

Все на своих местах

Инновационный подход к раскрытию возможностей каждого сотрудника

Содержание презентации

- СвойФормат – российская методика

- Основные проблемы управления
- Главная причина проблем

- Что такое «СвойФормат»
- Новые знания
- Основные возможности
- Решаемые задачи

- Описание методики
- Формат мышления и показатели
- Преимущества решения
- Внедрение
- Результаты внедрения

Постройте эффективную команду с помощью СвойФормат

Правильная расстановка и знание истинных возможностей персонала способны значительно повысить скорость достижения целей компании и устранить конфликты внутри команды.

СвойФормат — это инновационный инструмент для аналитики и выстраивания эффективной команды, создания прогнозируемого и управляемого бизнеса.

В основе системы лежат решения из области математических методов, системного анализа и нейроменеджмента, а также новейшие разработки в сфере управления персоналом.

Проблемы и вопросы управления

Схожие вопросы об эффективности бизнеса есть у многих руководителей. «СвойФормат» рассматривает наиболее важные из них:

- **Отсутствие уверенности** в своих сотрудниках
- **Низкая мотивация** сотрудников на результат
- **Поиск причин** конфликтов и сбоев в компании
- **Неустойчивая эффективность** работы команды
- **Постоянный дефицит** управленческого времени
- **Неверная постановка** и делегирование задач

Главная причина

Причиной большинства проблем являются сотрудники, находящиеся не на своём месте и не умеющие взаимодействовать с остальными, которые:

- Используют только 30% своих возможностей
- Создают конфликты и тормозят команду
- Увеличивают время и стоимость производства
- Быстро выходят из строя и требуют замены

СвойФормат предоставляет знания о сотрудниках, помогая правильно выстроить команду и наладить продуктивное взаимодействие.

СвойФормат меняет компании к лучшему,
помогая решать задачи в управлении людьми

Знания для успеха организаций

СвойФормат обеспечивает руководителей новыми знаниями, позволяя:

- Быстро расставить всех сотрудников по своим местам
- Обоснованно делегировать задачи и отладить взаимодействие
- Точно подбирать персонал под актуальные цели

Все на своих местах

Применение СвойФормат определяет для каждого сотрудника именно те функции, которые тот способен выполнять наиболее продуктивно.

Решение предоставляет данные о формате мышления человека и позволяет руководителю узнать истинные возможности и потенциал команды.

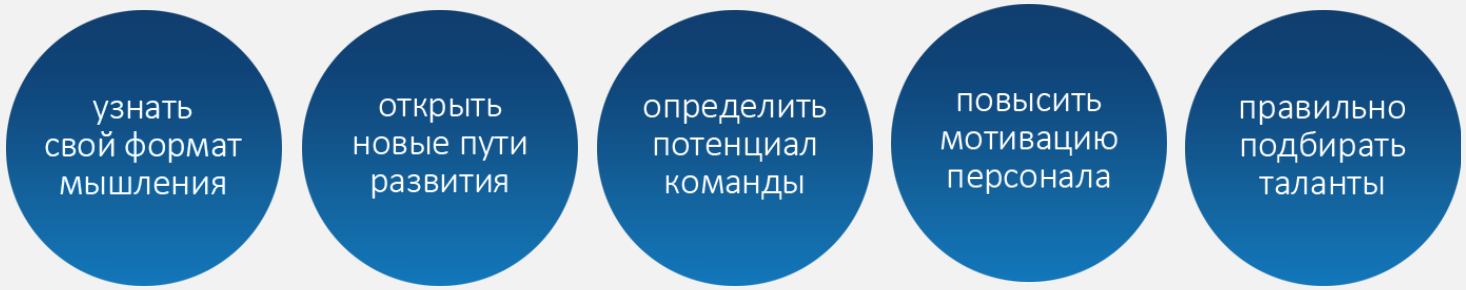
Внедрение методики улучшает среду внутри компании, повышает вовлеченность и мотивацию, минимизирует риски, связанные с человеческим фактором.

Предлагаемые знания позволяют всей команде быть эффективнее.

О себе и о каждом

Используемая методика определяет возможности и эффективные области применения для каждого руководителя и сотрудника.

СвойФормат предоставляет данные о формате мышления человека, которые позволяют:



Каждому формату мышления сопоставляется наиболее эффективная среда и виды деятельности, а каждой задаче организации — команда с необходимым набором способностей.

Долгожданные возможности

Применение СвойФормат позволяет:

- Улучшить понимание персонала
- Корректно делегировать задачи
- Повысить надёжность структуры
- Наладить коммуникации
- Исправить системные ошибки
- Увеличить вовлеченность
- Определить перспективы роста
- Осуществлять точный найм

Внедрение методики способствует улучшению среды внутри компании.

От оптимизации процессов внутри команды к управляемому развитию компании

Для управленцев и владельцев

определить потенциал команды

Улучшение управляемости компании на основе оптимизации человеческих ресурсов.

Оптимизация процессов, уменьшение себестоимости, поиск новых стратегических возможностей.

Точное делегирование задач в соответствии с форматом мышления персонала.

Экономия времени и сил на принятие решений и системные изменения.

Для HR-менеджеров

правильно находить таланты

Оценка персонала компании, поиск талантов, выявление скрытых возможностей и угроз.

Улучшение взаимодействий внутри команды, повышение эффективности общей работы.

Эффективное распределение ролей и должностных инструкций.

Точный найм сотрудников, развитие и эффективное обучение персонала.

Для каждого сотрудника

узнать свой формат мышления

Открытие интересных сфер своей деятельности и эффективных способов применения.

Увеличение вовлеченности в процессы и эффективности работы.

Улучшение понимания самого себя и своих возможностей.

Уменьшение конфликтов и стрессов, создание позитивной рабочей среды.

Бизнес — это стратегическая игра.
Главное правильно расставить фигуры.

Новая методика на стыке технологий

СвойФормат базируется на методике оценки персонала, которая определяет формат мышления человека и помогает выстраивать бизнес-процессы.

Решение находится на стыке современных подходов:

- Системный анализ
- Нейроменеджмент
- Профориентация
- Мотивация
- Психология
- Тимбилдинг

СвойФормат является актуальным и эффективным дополнением к существующим алгоритмам подбора, оценки и расстановки персонала внутри команды.

Методика позволяет определить формат мышления каждого сотрудника, что предоставляет понимание природных возможностей мозга человека.

Форматы мышления и показатели

Формат мышления отражает свойственные мозгу человека показатели скорости принятия решений, структурности и объема обрабатываемой информации.

Сочетание трёх основных показателей — это основа уникального когнитивного стиля мышления человека, генетически запрограммированного с рождения.

В соответствии с определяемыми показателями, специалисты СвойФормат анализируют текущие функциональные задачи и выявляют должностные обязанности, выполнение которых будет наиболее эффективным для каждого конкретного сотрудника.

Скорость принятия решений

Различная скорость мышления свойственна различным задачам.

Низкая скорость принятия решений обычно сочетается с обработкой большого объема данных и свойственна аналитикам и учёным - от анализа и исследований к научным открытиям.

Средняя скорость, в сочетании с системным мышлением, наиболее характерна для решения системных задач - от организации производства к управлению корпорациями.

Высокая скорость обработки вариантов и способность к быстрому принятию решений обуславливает применение в задачах по продвижению и коммуникациям.

Структурность мышления

Структурность мышления отражает то, насколько чётко и системно мозг обрабатывает информацию.

Аналитическое мышление
Глубинное изучение вариантов, создание новых алгоритмов. Постоянное нахождение в состоянии поиска.

Системное мышление
Структурность обработки информации, следование правилам и алгоритмам. Наиболее чёткое выполнение и контроль (рабочие, администраторы, стратеги).

Презентационное мышление
Высокая скорость перебора вариантов и принятия решений, навыки презентации и социальных коммуникаций (актеры, продвиженцы, научные презентаторы).

Объём обрабатываемой информации

Различные задачи содержат в себе различный объём информации, как есть и люди, способные к обработке тех или иных объёмов.

Личный уровень
Работа с небольшим объёмом информации и взаимодействие на уровне личной логики.

Коллективный уровень
Работа с частями системы, социальные задачи, управление отделом и т.п.

Глобальный уровень
Руководство системой, стратегические задачи, масштабные инновации.

От рядового исполнителя и администратора до стратега, руководителя и учёного

В различных сочетаниях измеряемых параметров, форматы мышления образуют 21 комбинацию — от рядового исполнителя и администратора до стратега и учёного.

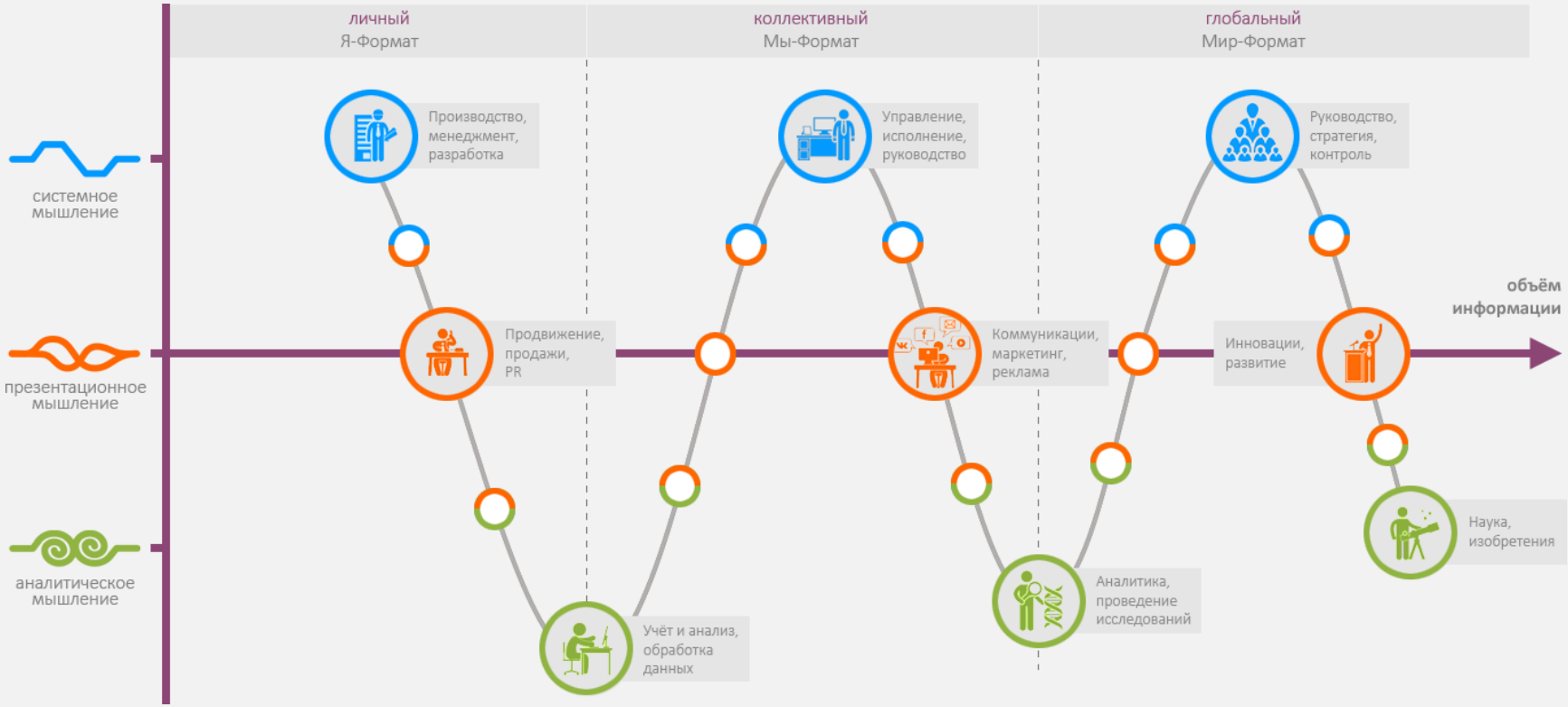
Каждому формату мышления сопоставляется наиболее эффективная среда и профессиональные виды деятельности, а каждой задаче организации — команда с необходимым набором способностей.

Именно это и легло в основу **Теории Форматов Мышления** и предлагаемой методики оценки и управления персоналом.

Конечно, решение различных задач требует различных форматов мышления. Методика позволяет распределить все должностные обязанности в команде в соответствии с эффективными зонами ответственности каждого из сотрудников.

Примеры некоторых форматов

Примеры форматов мышления и соответствующих видов деятельности, упорядоченных по структурности и объёму обрабатываемой информации.



Результат тестирования персонала

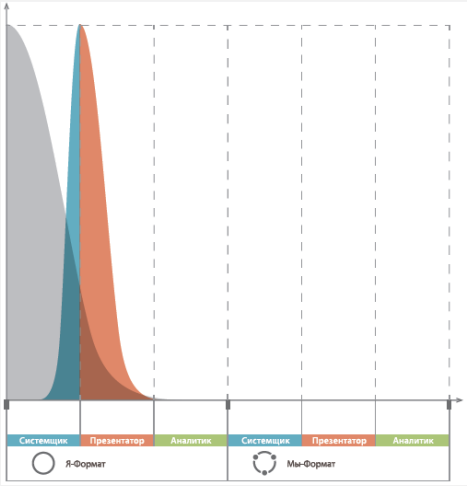
В результате прохождения теста на каждого сотрудника генерируется подробный индивидуальный профиль.

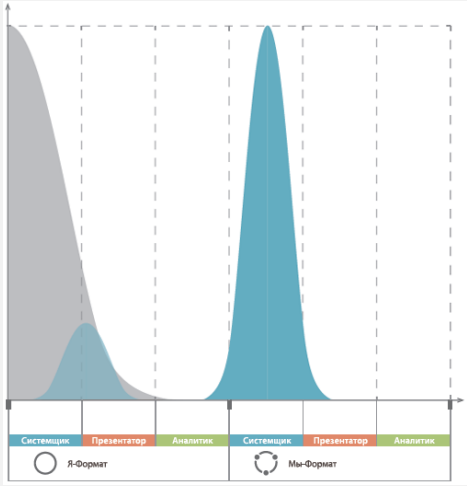
Профиль сотрудника содержит информацию:

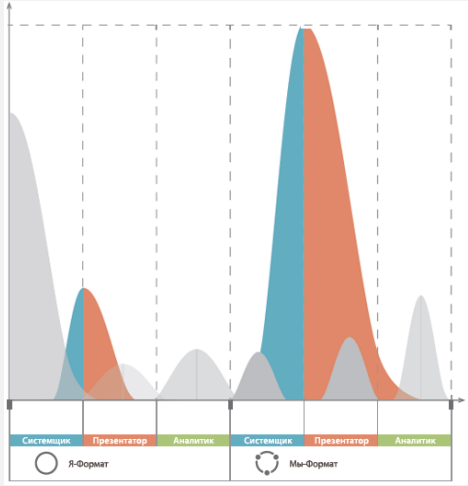
- О формате мышления сотрудника
- Об уровне соответствия текущим должностным обязанностям
- О потенциальных возможностях сотрудника
- О показателях стабильности и эффективности
- Об уровне активности/вовлеченности
- О наличии неэффективных ролей
- Об эффективных и неэффективных полях применения
- О наилучших алгоритмах постановки задач и мотивации
- Общее резюме по сотруднику и рекомендации

Область задач и функционал

Методика способна определить соответствия или несоответствия между природным форматом мышления (возможностями) сотрудника и должностными обязанностями.







На примерах показано пересечение должностных задач (серым цветом) и эффективного функционала человека. Данные графики являются демонстрацией случаев, когда сотрудники находятся не на своих местах и выполняют неэффективные роли.

Показатели тревожности и презентации

Показатель стабильности и эффективности

Когда человек работает не в своем формате мышления, он начинает искать причины происходящего.

Чем выше уровень несоответствия, тем выше коэффициент тревожности.

Когда уровень поднимается выше нормы, происходит системный сбой, который может заключаться в следующих причинах:

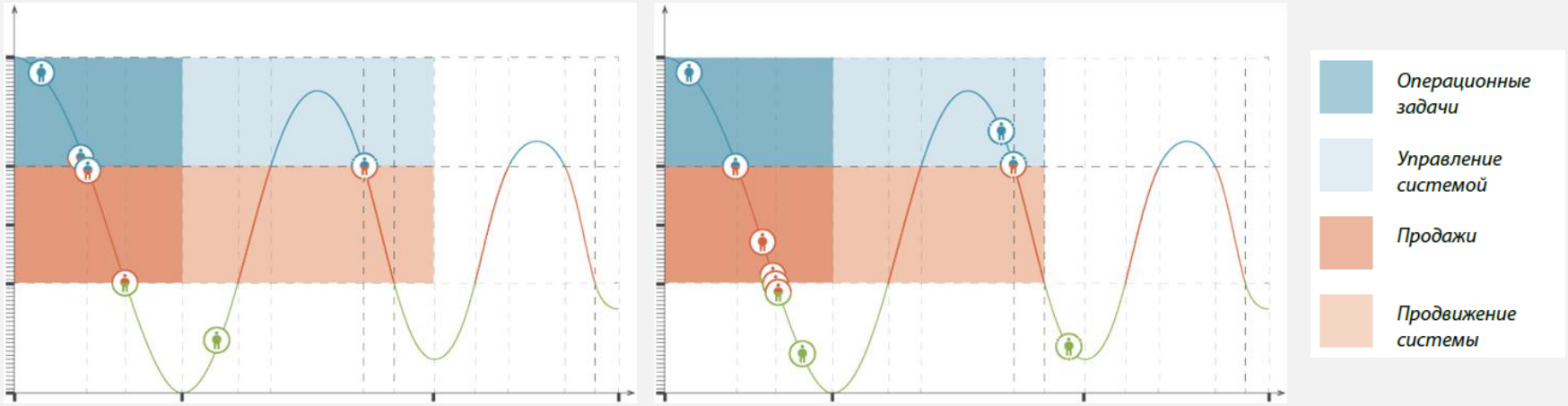
- выполнение не своего функционала;
- неэффективность протоколов коммуникации;
- конфликтная рабочая среда.

Коэффициент показывает насколько активно человек работает в своем функциональном пространстве

Если коэффициент презентации ниже предполагаемой нормы для данного формата мышления, значит сотрудник расходует энергию не по назначению, вследствие чего решает свои задачи недостаточно эффективно.

Определение возможностей отделов

Сопоставляя результаты тестируемых сотрудников с совокупностью системных задач отдела, можно определить насколько сбалансирован коллектив, подходит ли он для достижения поставленных целей, на каком эффективном уровне находится коммуникация внутри группы, дать прогноз о дальнейшем развитии деятельности коллектива.

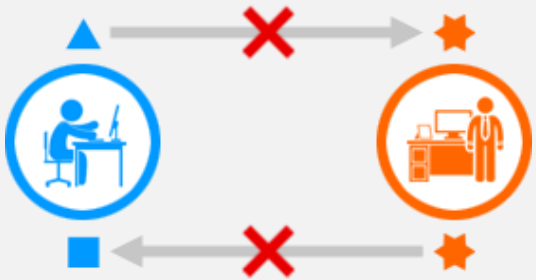


На графиках показаны примеры распределения сотрудников и их функционала.

Коммуникации внутри команды

Методика предоставляет ценную информацию для налаживания эффективного и экологичного взаимодействия между руководителями и сотрудниками.

Некорректные коммуникации



Отлаженные коммуникации

СвойФормат помогает выстроить протоколы взаимодействия между людьми с разным форматом мышления.

Информация о формате мышления позволяет управлять коммуникацией и ставить задачи сотруднику на «его» языке.

Пять простых шагов к пониманию между руководством и сотрудниками.

Понимание возможностей каждого сотрудника. Это и есть главное преимущество.

Уникальность СвойФормат заключается в том, что технология позволяет вырабатывать решения как исходя из имеющихся человеческих ресурсов, так и из актуальных стратегических задач.

Система имеет широкую область применения — от решения индивидуальных вопросов до анализа и проектирования социального мышления.

- Российская разработка
- Быстрое внедрение
- Совместно с бизнесом
- Любые сферы и масштабы
- Не имеет аналогов
- Универсальная методика

Внедрение СвойФормат

Особенность методики заключается в скорости и простоте применения.

Внедрение предлагаемого решения не требует от бизнеса специальной подготовки или больших временных ресурсов. Масштаб и глубина применения методики зависит от стоящих перед бизнесом задач.

Применение методики на практике проводится в пять основных этапов:

1. Исследование и постановка задач
2. Оценка персонала
3. Анализ информации
4. Презентация решения
5. Поддержка внедрения

Все мероприятия проводятся при участии профессиональных консультантов, сертифицированных на оказание данной услуги.

Результаты применения СвойФормат.
Несколько примеров внедрения.

Результаты внедрения

Производство текстиля

Сократить время на операционное управление, устранить внутренние конфликты.

Внедрение методики показало высокую эффективность за короткий срок.

Получилось сократить затраты на решение управленческих и производственных задач.

- Увеличение прибыли на 30%
- Сокращение временных затрат на управление на 15%
- Понижение уровня стресса персонала
- Повышение вовлеченности и самомотивации к достижению поставленных целей.

Результаты внедрения

Банковские услуги

Выявить причины низкой эффективности, обнаружить потенциал для роста.

Проведены исследования конкурирующих отделов, а также анализ соответствия всех сотрудников занимаемым должностям с целью выявления проблемных звеньев.

- Выявлены причины эффективности работы одного отдела перед другим.
- Обнаружены скрытые угрозы.
- Предложено решение по повышению продуктивности работы слабого отдела.
- Определен потенциал для роста и новые возможности.

Результаты внедрения

Консалтинговые услуги

Исследовать природу конфликтов, определить комфортные функции для соучредителей.

Применение методики позволило разделить поля деятельности соучредителей компании, предоставив каждому наиболее комфортные функции.

- Повысилась эффективность управления проектами.
- Выросло количество реализуемых проектов.
- Увеличилась скорость решения текущих вопросов.
- Обеспечен должный уровень профессионального комфорта.
- Ликвидирован стресс и внутренние конфликты.

Благодарим Вас за внимание!

Оцените эффективность «СвойФормат» на практике.

Пригласите специалистов по внедрению методики
для бесплатной консультации.

Телефон: +7 (812) 409-90-69
Сайт: www.svoyformat.biz
E-mail: start@svoyformat.biz