

ТРЕНИНГ ХАБ

T360

Управленческая бизнес-симуляция

Лидерство и личная эффективность
в условиях быстрых изменений

На верхних уровнях типовое обучение перестаёт работать. Отдельного класса или такого аналога как «Поведенческая симуляция организации» на российском рынке сейчас нет.... Главная польза от симуляции - Т360 помогает улучшить эффективных руководителей, выявить перспективных из начинающих и разработать командный и индивидуальный треки развития.

01 Изменения

Вы попадаете в мир в котором нет ничего понятного и привычного, вектор рабочих процессов не задан или меняется слишком быстро.

Система, в которой есть много информации и нет правильных ответов, но определено время, в котором нужно действовать.

02 Лидерство

Быстрые изменения по сути диктуют особый подход к лидерству. Когда тебе нужно самому переформатироваться и изменить настрой команды.

Энергия лидера - в делании, в устойчивом состоянии, в умении сохранять стойкость и принимать решения в условиях, когда старые методы уже работать не будут.

03 Трек развития

Задача – научиться смотреть на ситуацию как она есть. Сформулировать цели и пути их достижения для себя и для своей команды. Собрать план действий и действовать!

Правильного решения не существует — есть выбор и его последствия!

В основе бизнес-симуляции – управление международным телевизионным холдингом, где участники погружаются в реальную жизнь огромной структуры. Фактически каждый выбирает себе профессиональную роль и погружается в совершенно незнакомую ЭКО-систему. В обычной жизни ты рядовой клерк или менеджер среднего звена, и вдруг становишься управляющим огромной структурой телевизионного холдинга с миллиардными оборотами. Что ты будешь делать? Останешься самим собой? Или включишь форсаж и проявишь максимум своих возможностей эффективного управленца?

Деловые ситуации



- Ядро повестки
- Другие ситуации

Документы



- Содержательные
- Фоновый поток

15
управленческих ролей

10
компаний

3
дивизиона

Участник сам определяет что ему важно и приоритетно, а что, по его мнению, является информационным шумом.

Мир холдинга T360



>>> Добро пожаловать! Вы работаете в телевизионном холдинге и ваш рабочий день начался...

Сведения о положении дел распределены между 15-ю должностями, полной картины нет ни у кого, включая первое лицо. Важно отделить ценную информацию от информационного шума.



Финансово-аналитическая служба · корпоративные службы · сотрудники подразделений, которых нет в зале
— отвечают письменно (за них отвечает организатор)

Ключевые постулаты Т360

Т360 – ЭТО НЕ ОБУЧЕНИЕ >>>

Т360 – ЭТО ТЫ СО ВСЕХ СТОРОН!

Не тренинг и не практикум

- нет теории, а только практика;
- здесь нет моделей и учебных блоков;
- нет отработки навыков;

Не командная сессия

- здесь нет мозговых штурмов;
- нет правильных или неправильных решений;
- нет ни оценки руководителя, ни разбора рабочих ситуаций, ни кадровой процедуры;

Не соревнование и не развлечение

- здесь нет игровых и соревновательных механик;
- программа деловая, а не развлекательная;
- здесь нет возможности получить «суперприз».

Роль в жизни

- лидерство не в теории, а в реальности;
- должность на практике, а не в сценарии;
- ответственность, а не иллюзии;

Обратная связь

- как рефлексия и толчок к развитию;
- твои 360 в симуляции и в работе;
- твои поведенческие паттерны от равных в безопасном периметре;

Изменение поведения

- фасилитаторы лишь фиксируют поведение;
- путь к развитию, а не «звездность»;
- выводы участники делают сами;

Принципы метода T360

В поведенческую симуляцию T360 встроены 15 взаимодействующих между собой ролей + есть внешний мир, который вносит изменения и влияет на ситуацию, скорость и качество принятия решений. Участник здесь и сейчас должен оценить множество факторов: прибыльность, ресурсы, требования рынка и т.д.

1 Наблюдаемое поведение

Конкретное действие, контекст и последствия



2 Самостоятельный выбор

У роли нет готовой линии поведения



3 Реальный темп

Один рабочий день без условных периодов



4 Конфиденциальность

Личные разборы и планы остаются у участника



«Ситуация – Поведение – Влияние»

Принципы метода T360

Формат и настройки симуляции



9-28

участников



2-5

дней программы



28

компетенций в
целостной модели

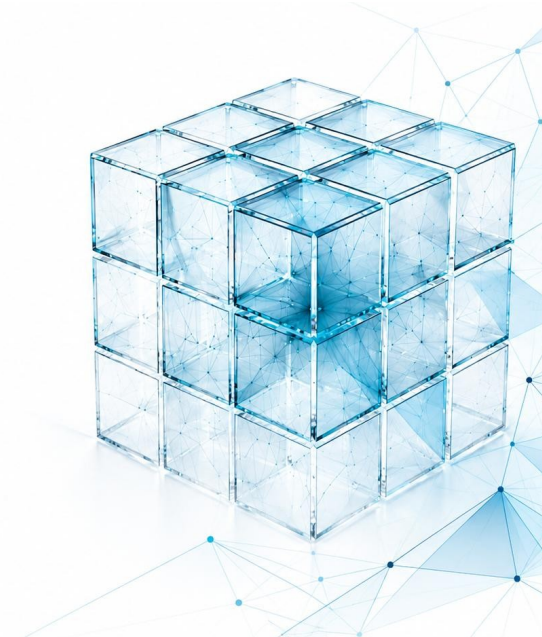


112

пунктов в полной
версии замеров

Аналитика: Замеры и наблюдения по одинаковым пунктам до программы и через несколько месяцев после позволяют проанализировать изменения в поведении участников и результат.

Адаптация и кастомизация: Объем материалов зависят от длительности и размера группы. Метод Т360 «Ситуация – Поведение – Влияние» сохраняется, параметры мира и программы адаптируются под задачи и модель компетенций Заказчика.



Что покажет Т360



Один отрезок жизни, который каждый участник проживает привычным для себя образом. Результат измеряется в динамике потому что управленческое поведение меняется в горизонте нескольких месяцев



замер до входа

замер на выходе

Замер до старта задаёт точку отсчёта, повторный замер показывает динамику.

Дефицит времени Неполная информация Ответственность	Приоритеты и интересы Конкуренция за ресурсы Карта разменов	Договорённости без прямой власти Адаптивность к изменениям Сила коалиций	Договороспособность >>> РЕЗУЛЬТАТ
---	---	--	--

Дорожная карта: формат и настройки T360



Три источника обратной связи

Расхождения между взглядами становятся материалом для личного разбора, при этом мы не оцениваем личность; фиксируется наблюдаемое поведение; заключений о человеке программа не выдает,

В результате 7 индивидуальных направлений раскрыты через 28 подкомпетенций

Наблюдатели

Один наблюдатель на 4–5 человек. Запись действия с конкретным примером.

Коллеги

5–6 равных по уровню руководителей, работавших с участником весь день.

Замер 360

Руководитель, коллеги, подчинённые и клиенты по месту работы.

4 В действии

Коммуникация
Влияние и убеждение
Лидерство
Управление

Обратная связь

Мы обсуждаем что совпало, что расходится и что стоит проверить в реальной работе

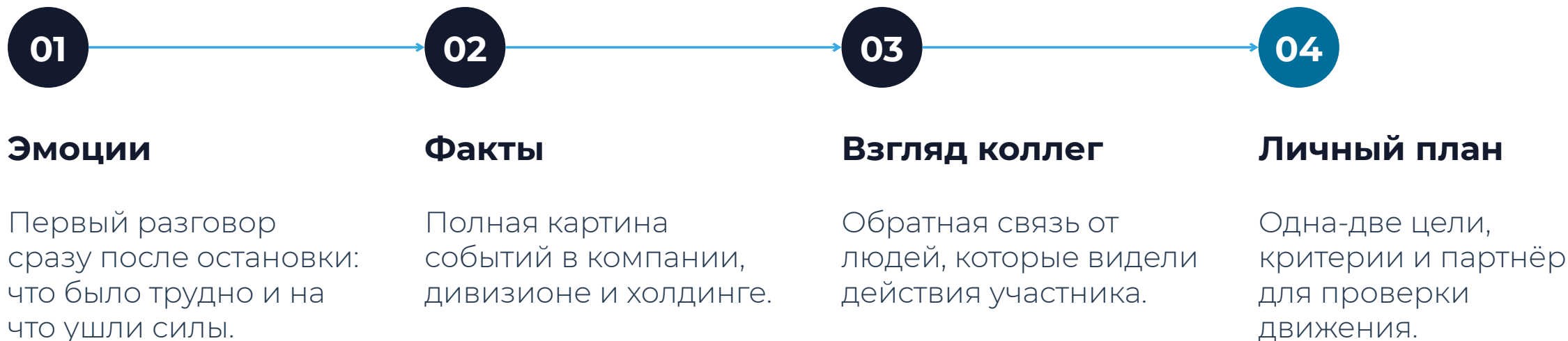
3 В работе с обратной связью

Самоосознание
Зоны развития
Изменения

Последовательность разбора

В расширенном формате: один день действия и два дня работы с опытом и обратной связью

Индивидуальный уровень



05

Командный уровень
 >>> РЕЗУЛЬТАТ

- Стратегическое мышление
- Эффективное взаимодействие
- Выход за рамки

Что получим на выходе?

>>> Безопасный периметр позволяет смоделировать и увидеть как действует участник в жизни, Индивидуальные разборы и личные планы при этом остаются у участников.

Участник

- Письменная обратная связь с примерами и ответами: Как действовал в непривычной для себя роли
- Осмысление и практическое понимание сильных сторон и зон развития
- Индивидуальный отчет с индикаторами поведения и рекомендациями; и личный план развития с одной-двумя целями

Компания

- Общую картину зон развития команды и сфокусированный ответ - что именно развивать конкретного управленца
- Обследование управленческой команды-адресное развитие
- Сопоставление с моделью компетенций
- Динамика по повторному замеру

Т360 – ЭТО ТЫ СО ВСЕХ СТОРОН! >>>

Развитие начинается там где ситуация нестандартна!

Параметры запуска

01



02



Задача

Какие управленческие ситуации исследуем

Группа

Состав, уровень и число участников

03



04



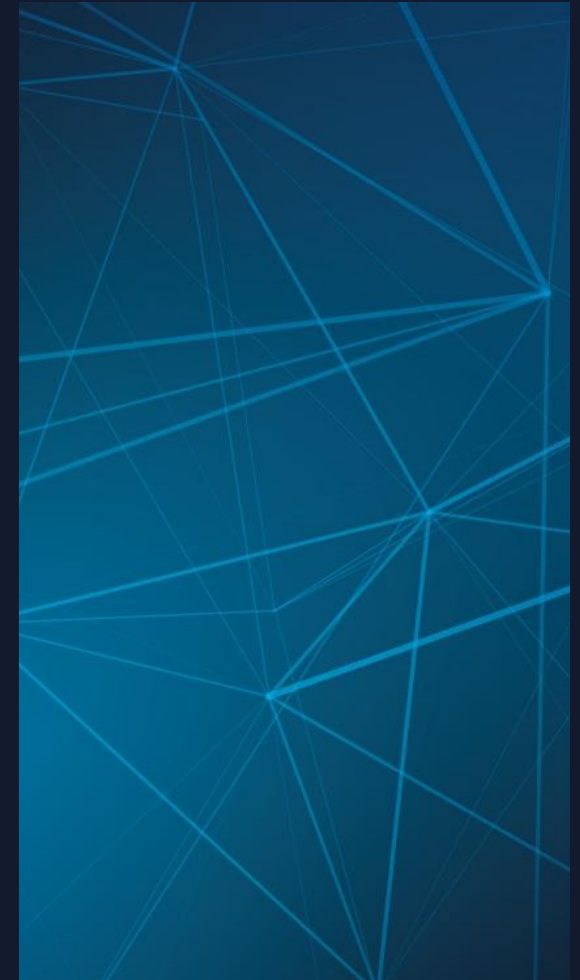
Формат

Длительность, место и адаптация сценария

Результат

Контрольные точки и повторный замер

Итог стартовой встречи: согласованный план проекта T360



Варианты формата

Состав входа, разбора и последующих сессий уточняется под задачу группы

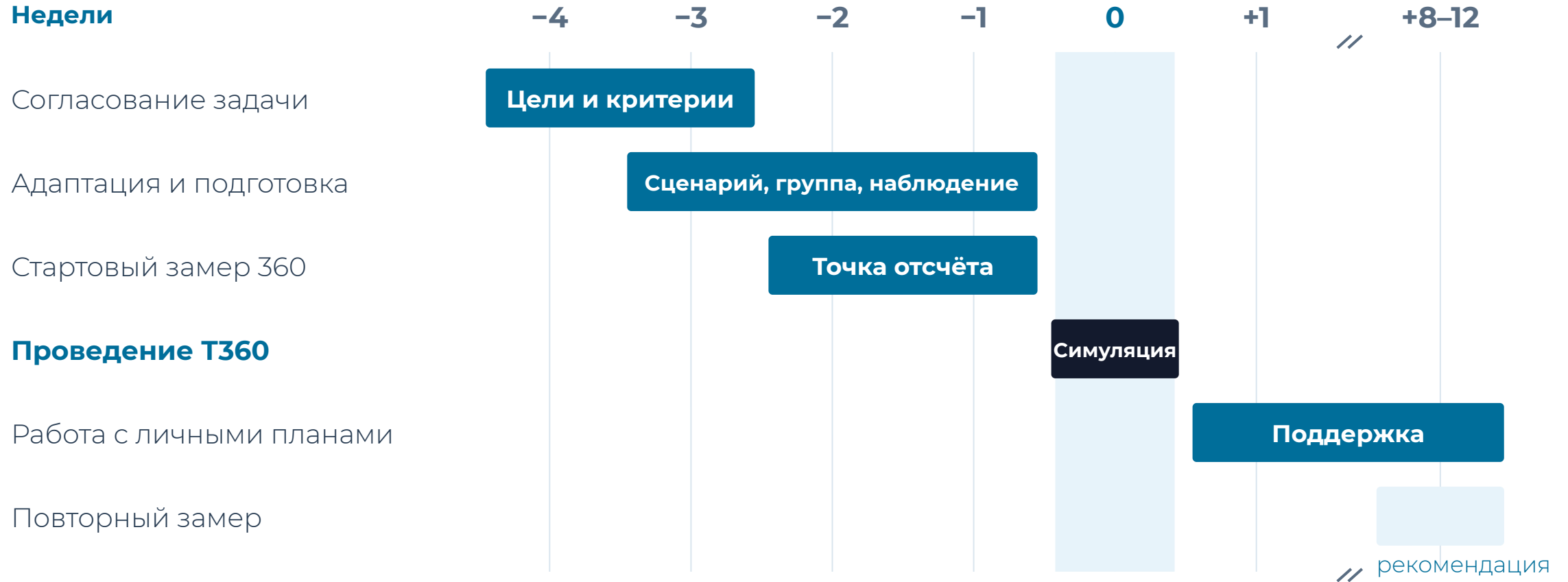
Версии	Часы и дни	Целевая аудитория	Формат	Акценты
2.0	2 дня	Кадровый резерв	Сокращенная версия	День действия, компактный вход и разбор
3.0	3 дня	Для ТОП - менеджмента и руководителей среднего звена	Оптимальная версия	Вход, день действия и разбор в сокращённом формате
4.0	4 дня	Для ТОП - менеджмента и руководителей среднего звена	Полная версия	Вход, симуляция, обратная связь и личный план
5.0	5 дней	Для собственников, ГД и высшего руководства	Расширение до стратегии	Четырёхдневная программа и стратегическая сессия

Во всех версиях обязателен один день симуляции. Времени на разбор не меньше, чем на действие.

Дорожная карта подготовки и запуска проекта

Предлагаемый план запуска. Программа проходит на неделе 0. Сроки согласуются с заказчиком

Недели



Проведение Т360

Работа с личными планами

Повторный замер

Разрыв шкалы после недели +1

Календарные даты и интервал повторного замера фиксируются на старте проекта

Контрольные точки и ответственность

Предлагаемое распределение ролей для запуска корпоративной программы

Контрольная точка	Готовый результат	Ответственный
1. Задача согласована	Цели, аудитория, формат и критерии успеха	Заказчик + Тренинг ХАБ
2. Запуск подготовлен	Сценарий, состав группы, материалы и стартовый замер	Тренинг ХАБ с поддержкой заказчика
3. Программа завершена	Обратная связь и личный план у каждого участника	Ведущие + участники
4. Динамика рассмотрена	Повторный замер и дальнейшие шаги развития	Участник + Тренинг ХАБ. Командные выводы получает заказчик

Место Т360 среди форматов развития

Фокусы форматов различаются. Конкретная программа может сочетать несколько подходов

Формат	Основной объект	Типовой акцент
Ассессмент-центр	Действия в отдельных упражнениях	Оценка участника по заданной модели
Стратегическая симуляция	Решения команды и расчётная модель	Показатели виртуальной компании
Деловая игра	Короткая командная задача	Опыт взаимодействия и общий разбор
Т360: поведенческая симуляция	Рабочий день целой организации	Наблюдаемое поведение, личная обратная связь и план

Характеристики обобщены по исходному материалу. Сочетание подходов зависит от конкретной программы.

Команда проведения

Состав специалистов определяется под конкретный запуск



01

Фасилитатор программы

Ведёт разборы и помогает участникам сформулировать измеримые личные цели.



02

Руководитель наблюдения

Готовит наблюдателей и отвечает за качество записей и индивидуальных материалов.



03

Наблюдатели

Фиксируют действия в течение дня. Не подсказывают участникам и не меняют ход событий.