

Arbor Consulting Group

Предложение:

*Программа Деловой игры
для департаментов корпоративного бизнеса
(оценочный формат)*



Деловая игра для департаментов корпоративного бизнеса Банковское обслуживание Холдинга «Караван»

Целевая аудитория: сотрудники департаментов, обслуживающих средний и крупный корпоративный бизнес.



Цель:

- 1) Оценка компетенций сотрудников департаментов корпоративного бизнеса с целью выявления их потенциала для решения задач развития, стоящих перед Банком.
- 2) Оценка командного потенциала структурного подразделения
- 3) Подготовка индивидуальных и коллективных планов развития.

Организационно-технические условия подготовки и проведения деловой игры «Караван»:

Реализация игры осуществляется в три этапа. Количество участников игры от 18 до 54 человек. Для проведения игры требуется три помещения. Игра организуется и проводится силами внешних консультантов при участии представителей Заказчика.



Преимущества деловой оценочной игры «Караван»:

- ✓ Деловая игра, имитирует целостную деятельность, где упражнения и задания объединены единой фабулой и сюжетной линией. Исходным материалом для проведения деловой игры является кейс, фиксирующий управленческую ситуацию в сфере клиентских отношений между банком и крупным клиентом (холдингом).



Деловая игра «Караван» является оптимальным средством оценки в случаях, если требуется:

- ✓ Одновременно оценить как управленческий потенциал сотрудников, так и уровень их владения «профессиональным материалом» в сфере корпоративного бизнеса.
- ✓ Оценить за краткий период времени большое число кандидатов.
- ✓ Вовлечь руководство в оценку своих сотрудников в активной позиции.
- ✓ Уйти от ситуации, когда участник оценки воспринимает себя «как под микроскопом».
- ✓ Подвигнуть участников к самооценке дефицита управленческих и профессиональных компетенций.



- ✓ Оценочный режим игры предполагает присутствие внешних (независимых) и внутренних (представителей Заказчика) наблюдателей-оценщиков, которые по итогам игры готовят индивидуальные экспертные заключения для всех участников, а также индивидуальные планы развития.



Ключевые режимы оценки:

- ✓ Индивидуальное решение кейса.
- ✓ Работа внутри своей команды.
- ✓ Доклады, вопросы и ответы на заседании комитета по развитию бизнеса головного офиса банка (пленарная дискуссия).
- ✓ Работа в межфилиальной проектной группе (согласительной комиссии).
- ✓ Финальные переговоры с Владельцами холдинга.



Структура заключения:

- ✓ Портрет для идентификации кандидата.
- ✓ Модель компетенций.
- ✓ Уровень развития компетенций (максимум 5).
- ✓ Описание проявленных сильных и слабых сторон.
- ✓ Сравнение с «внутренней» оценкой.
- ✓ Общий балл кандидата в итоговом рейтинге.
- ✓ Рекомендации.
- ✓ Состав экспертной группы.



КАНДИДАТ В РЕЗЕРВ: А.В. Выборнов

ДОЛЖНОСТЬ: Начальник отдела

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ:

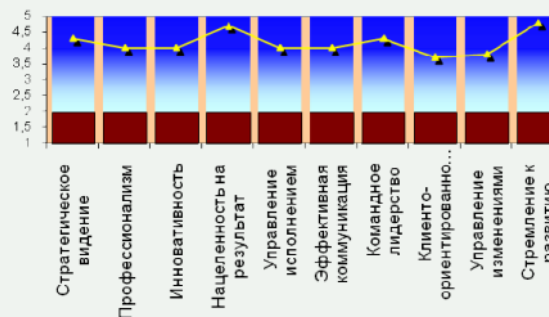
Сильные стороны: способен выделить проблемную ситуацию, не заданную в явном виде и предложить кардинально новое решение, меняющее смысл и структуру обсуждаемой темы, максимально вкладываясь в получение группового результата.

Слабые стороны: может уделять недостаточное внимание к оформлению способа подачи собственных интеллектуальных продуктов, не стремится запомниться окружающим как автор идей (может недооцениваться).

Рекомендации по обучению: тренинг личностного роста (наставничество)

ОЦЕНКА РУКОВОДИТЕЛЕМ И / ИЛИ КОНТРАГЕНТОМ ВНУТРИ КОМПАНИИ:

Существенных разрывов во внутренней и внешней экспертизе кандидата не зафиксировано (близкий профиль).



КОМПЕТЕНЦИЯ	УРОВЕНЬ
Стратегическое видение бизнеса	4,5
Инновативность	4
Нацеленность на результат	4
Управление исполнением	3,5
Эффективная коммуникация	3,5
Командное лидерство	4
Клиентоориентированность	4,5
Управление изменениями	4,5
Стремление к развитию	4

БАЛЛ В ИТОГОВОМ РЕЙТИНГЕ:
35 место

РЕКОМЕНДАЦИЯ В РЕЗЕРВ:
Условно рекомендован

Состав экспертной группы:

П.Г. Мельников, Д.А.. Дьячков,
А. В. Журавлев

Пример профиля с оценкой кандидата:

КАНДИДАТ В РЕЗЕРВ: Выборнов Анатолий Сергеевич

ДОЛЖНОСТЬ: Начальник регионального отдела

КОМПЕТЕНЦИЯ	УРОВЕНЬ	КОММЕНТАРИЙ
Стратегическое видение бизнеса	4,5	Способен системно прорабатывать взаимосвязи между различными аспектами сложно организованных бизнесов. Обладает развитыми навыками работы с информацией (классификация, схематизация).
Инновативность	4	Может обрабатывать большой объем новой информации «в уме», склонен выдавать готовые решения. Способен выделить проблемную ситуацию, не заданную в явном виде и предложить кардинально новое решение, меняющее смысл и структуру обсуждаемой темы.
Нацеленность на результат	4	Практичен в своих предложениях, учитывает жизненный контекст. Предпочитает лишний раз перестраховаться (не делать не подготовленных действий). Ориентирован на достижение высокой планки. Отслеживает направление работы группы в достижении результата. Участвует в оформлении группового результата.
Управление исполнением	3,5	Характерна равномерная активность на всех этапах групповой деятельности, в ненавязчивой форме способен предложить стандарты взаимодействия, делегировать полномочия, подводить итоги.
Эффективная коммуникация	3,5	Дипломатичный и тактичный стиль коммуникации. Обладает навыками рационального убеждения, ориентирован на инструментальное взаимодействие в коммуникации, на построение персонального/адресного взаимодействия. Способен управлять вниманием аудитории, привлекать внимание партнеров к своим идеям, готов брать ответственность и отстаивать свои позиции и интересы группы. Может демонстрировать нерешительность, в презентации своих идей.
Командное лидерство /сотрудничество	4	Конструктивен во взаимодействии с окружающими, стремится осознанно дозировать степень своего участия. «Переживает» за общее дело и ответственно подходит к выполнению своих функций в рабочем процессе. Ориентирован на получение обратной связи от окружающих. Не склонен к двойственным стандартам.
Клиентоориентированность	4,5	Четко разграничивает сферы делового и неформального взаимодействия. Ориентирован на передачу экспертных знаний подчиненным в сфере построения отношений с клиентами.
Управление изменениями	4,5	С энтузиазмом подходит к освоению нового. Может занимать активную позицию в проектировании и внедрении изменений и быть их инициатором (развитие является личностной ценностью). В ситуации неопределенности, склонен прояснять информацию, пройти стадию "ориентировки в проблеме" и после этого предпринимать активные действия.
Стремление к развитию	4	Рефлексивен в отношении собственной профессиональной компетентности – осознает свои сильные стороны и выделяет зоны ближайшего развития («Если хочешь развиваться дальше, работай над собой»), предъявляет очень высокие требования к себе. Нацелен на развитие профессиональных навыков по направлениям: тайменеджмент, мотивация.

Состав экспертной группы: П.Г. Мельников, Д. А. Дьячков, А. В. Журавлев

Россия, Москва, ул. Щепкина 58, стр. 3
 Телефон в Москве: +7 (919) 776-10-76, (926) 617-06-03
www.arborcg.org

- ✓ У различных филиалов банка "Н" состоят на обслуживании предприятия, входящие в единый Холдинг (принадлежащие единому собственнику). В настоящий момент такие предприятия обслуживаются филиалами независимо друг от друга. Поскольку в банке есть информация о владельцах предприятий, можно установить, что фактически банк обслуживает многие предприятия Холдинга, но делает это изолировано. Целесообразно выйти на руководство Холдинга с системным предложением о банковском обслуживании Холдинга в целом. Это позволит вытеснить на данных предприятиях продукты других банков и увеличить прибыль от проекта в целом в настоящем и на перспективу. При этом потребуется новый уровень координации деятельности филиалов.
- ✓ Игровые команды (филиалы банка Н) анализируют предприятия, входящие в Холдинг Караван, изучая документы и участвуя в пресс-конференциях с его владельцами. Результат анализа - продуктовые предложения от каждого филиала, которые защищаются на комитете по развитию бизнеса в головном офисе банка. Представители филиалов участвуют в работе межфилиальной проектной группы по выработке комплексного предложения для Холдинга. Далее представители организуют переговоры с владельцами холдинга на предмет расширения предлагаемой продуктовой линейки.
- ✓ В завершении игры команды получают обратную связь на свои действия и предложения, как от «клиента», так и от руководства банка «Н», а также друг от друга.



1 этап. «Подготовительный этап».

Продолжительность - от одной до двух недель после заключения контракта.

На данном этапе решаются три основных задачи:

- ✓ проводится адаптация модели компетенций и деловой игры к задачам Заказчика;
- ✓ представителей Заказчика готовят к исполнению игровых ролей;
- ✓ проводится подготовка (двухдневный тренинг -16 часов) внутренних наблюдателей-оценщиков.



2 этап. «Проведение деловой игры»:

Продолжительность - 9 астрономических часов.

- ✓ Проведение деловой оценочной игры осуществляется игротехнической группой.
- ✓ В игротехническую группу входят: ведущий деловой игры, руководитель оценки, эксперты-наблюдатели. Руководитель оценки организует и координирует работу внутренних и внешних экспертов-наблюдателей, обеспечивает консультационную поддержку процесса оценки.



3 этап. «Обработка и представление результатов деловой игры».

Продолжительность – от двух до трех недель после проведения деловой игры.

- ✓ Организуется обработка и сведение результатов, в т.ч. соотнесение поведенческих проявлений с моделью компетенций, определение уровней развития компетенций, а также осуществляется согласование и объединение результатов кандидата по результатам решения кейса и деловой игры.
- ✓ Группой экспертов подготавливаются индивидуальные заключения, фиксируются сильные и слабые стороны кандидата. Формируются итоговые рейтинговые списки, определяются лучшие в оцененной выборке. Проводится количественный и качественный анализ данных.
- ✓ Подготавливаются итоговые индивидуальные экспертные заключения для всех участников, интегральная аналитическая записка по выборке в целом. Также могут быть сформированы индивидуальные планы развития. По запросу Заказчика организация персональной обратной связи участникам.

Возможные дополнительные опции к программе:

- ✓ Передача технологии организации и проведения деловой игры.
- ✓ Разработка оценочной деловой игры на другом материале (имитация любого другого процесса, вида деятельности, типа бизнеса и т.п.)
- ✓ Организация вечернего (посттренингового сопровождения).
- ✓ Организация мероприятия в выездном формате.



Компания **Arbor Consulting Group** объединила консультантов, содействующих изменениям отраслевого и регионального уровня, а также проводящих целевые изменения в компаниях.

Мы используем инновационные западные и авторские разработки, адаптируя их под отечественные условия.



Компания **Arbor Consulting Group** сегодня - это:

- ✓ Значительный опыт работы на рынке консалтинговых услуг.
- ✓ Команда профессиональных бизнес-консультантов.
- ✓ Уникальные высокотехнологичные решения для Вашего бизнеса.

Мы работаем на грани технологий и искусства!

Arbor Consulting Group объединила команду ведущих бизнес-тренеров, консультантов, преподавателей. Среди консультантов **Arbor Consulting Group**:

- ✓ **Жуков Юрий Михайлович** - Партнер КГ "Арбор" и директор Центра развития организаций и команд. Доктор психологических. Профессор МГУ им. Ломоносова и АНХ при правительстве РФ. Имеет 20-летний опыт работы бизнес-тренером и консультантом. Автор более 40 публикаций. Специализируется на организационном и управленческом консультировании, методах обучения взрослых, создании и развитии команд. Резюме: <http://arborcg.org/zhukov>
- ✓ **Павлова Елена Николаевна** - Партнер КГ "Арбор" и директор Центра управления персоналом и центра мультимедийных программ. Кандидат психологических наук. Доцент АНХ при правительстве РФ (факультет инновационно-технологического бизнеса и факультет академических программ). Имеет разработки, внедренные в процедурах медико-психологического контроля в условиях космоса. Автор более 20. Специализируется на кадровом и организационном консультировании, разработке и внедрении технологий управления персоналом, мультимедийных программах, корпоративном воздействии и документалистике. Резюме: <http://arborcg.org/pavlova>
- ✓ **Журавлев Алексей Вячеславович** - Партнер КГ "Арбор" и директор Центра территориального развития. Кандидат психологических наук. Доцент АНХ при правительстве РФ. Старший научный сотрудник МГУ им. Ломоносова. Имеет методические разработки, внедренные в программах обучения ИПК Гос.служащих при Президенте РФ. Автор публикаций в научных и прикладных изданиях. Специализируется на разработке и внедрении организационных изменений, работе с сопротивлением, стратегическом развитии. Резюме: <http://arborcg.org/juravlev>
- ✓ **Мельникова Мария Николаевна** - Генеральный директор и директор Центра активных программ КГ "Арбор". Кандидат психологических наук по специальности 19.00.05 - Социальная психология. Имеет разработки в области организации маркетинговых коммуникаций и модификации потребительского поведения. Специализируется на кадровых технологиях, организации и проведении инновационных обучающих и корпоративных программ, проведении центров оценки и центров развития. Имеет большой опыт консультирования фармацевтических компаний. Резюме: http://arborcg.org/pavlova_m
- ✓ Полный список консультантов **Arbor Consulting Group**: <http://arborcg.org/consultant>



Среди наших клиентов:

- ✓ Торговые компании
- ✓ Энергетические компании
- ✓ Финансовые, страховые компании и коммерческие банки
- ✓ Компании сферы услуг, консалтинга, сервиса
- ✓ Государственные организации и органы власти
- ✓ Производственные компании
- ✓ Представительства иностранных компаний



✓ Полный список клиентов Arbor Consulting Group: <http://arborcg.org/project>

Мы рады видеть вас в числе наших
бизнес-партнеров!

Arbor Consulting Group

Спасибо за внимание!

