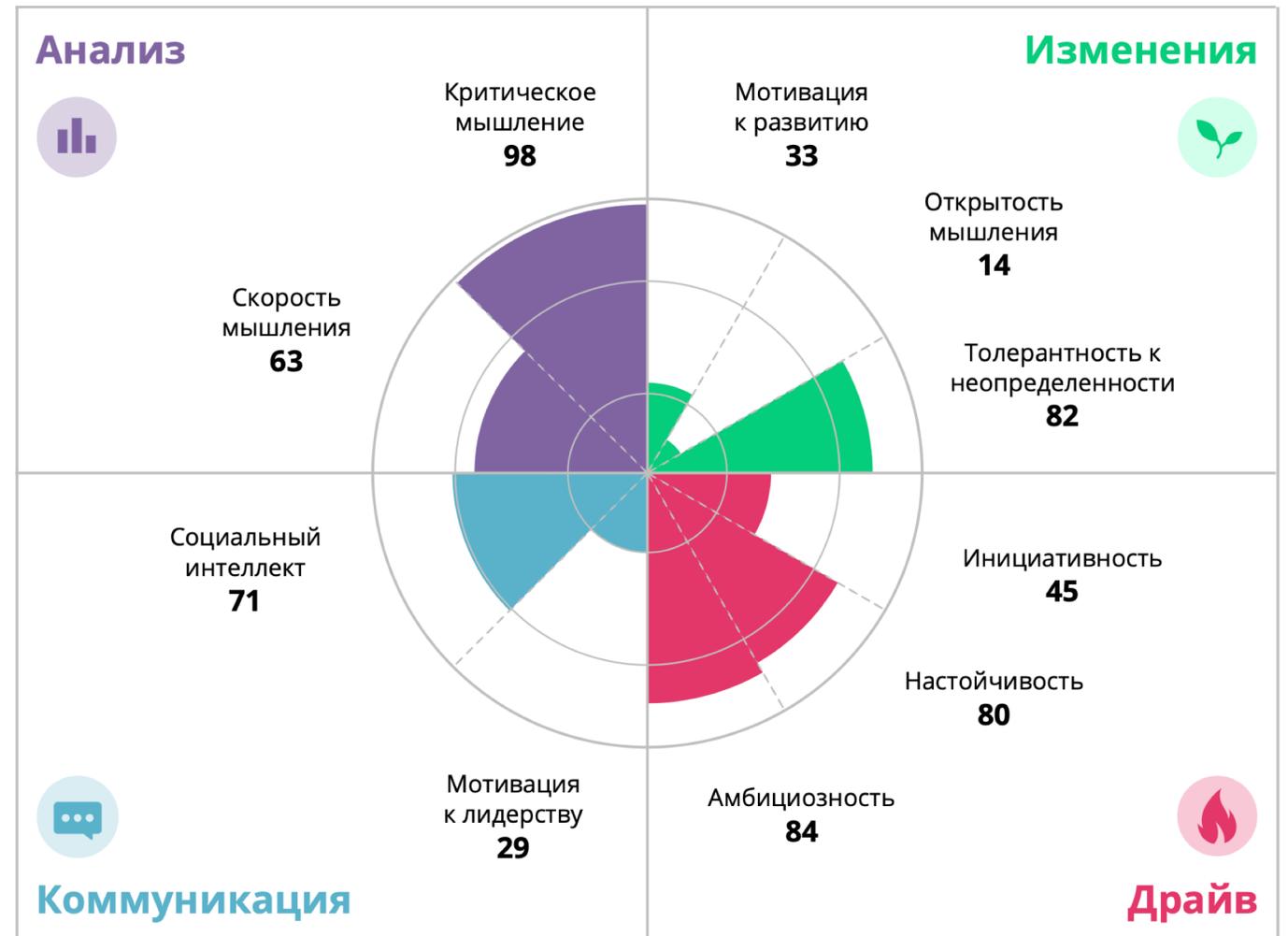


# Как распознать в инженерере или рабочем потенциал к роли руководителя?





**Николай Тиходеев**

Директор по продукту PiF практики  
«Digital Assessment»

[tikhodeyev@ecopsy.ru](mailto:tikhodeyev@ecopsy.ru)

@tikhodeyev

## Сильнее проявлены

Настойчивость

Стрессоустойчивость

Перфекционизм

Следование правилам

## Слабее проявлены

Мотивация к развитию

Критическое мышление

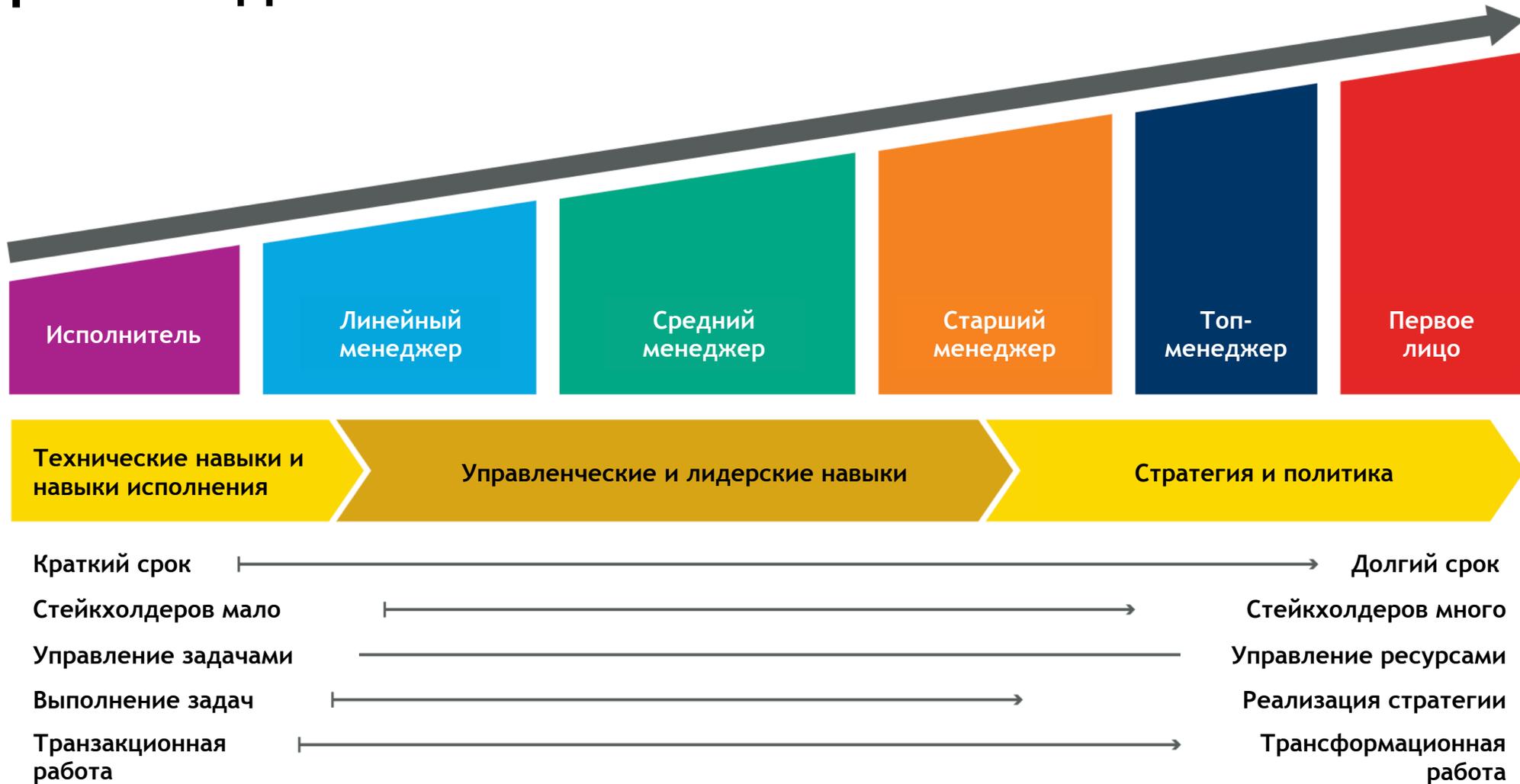
Социальный интеллект

# Что мы будем обсуждать

1. Различие требований к руководителям и специалистам
2. Место потенциала в оценке сотрудников
3. Ключевые качества руководителей - модель потенциала ЭКОПСИ
4. Сравнение результатов оценки потенциала у сотрудников  
производственной сферы с другими отраслями

**Оцениваете ли вы потенциал своих сотрудников?**

# Требования к руководителю меняются с ростом должности



# Что такое потенциал



**Потенциал** — это набор относительно устойчивых психологических качеств человека, которые прогнозируют его успешность в новых условиях в среднесрочной и долгосрочной перспективе



Относительно устойчивые качества, не связанные напрямую с профессиональным опытом и «хардами»



Новые условия — новая должность, организация, знания, изменения в отрасли



Средне- и долгосрочная перспектива (от года работы в новых условиях)

# РiF помогает принять решение в наиболее важных процессах управления талантами



## Отбор менеджеров на входе

Используйте комплексную оценку потенциала для принятия объективных решений о найме руководителей.



## Аудит талантов

Прогнозируйте эффективность сотрудников перед повышением или реорганизацией компании.



## Формирование кадрового резерва и пулов HiPo

Отбирайте высокопотенциальных менеджеров, способных принести пользу бизнесу.



## Отбор на программы обучения и развития лидеров

Выявляйте сотрудников, которые быстро усвоят программы обучения и развития и будут применять их в работе.

# Как определить будущего успешного руководителя



# Большой опыт оценки руководителей и потенциальных руководителей



- ✓ 35 лет занимаемся оценкой персонала. Первыми в России стали проводить индивидуальный ассесмент, разработали первую модель компетенций, разработали первый виртуальный центр оценки
- ✓ Оценили 1,1 миллион человек. Из них – 450 000 прошли наш тест управленческого потенциала
- ✓ 23 исследования валидности нашей модели управленческого потенциала

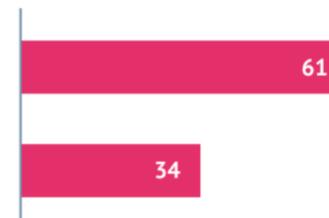
# Большой опыт оценки руководителей и потенциальных руководителей



Средний балл по PiF (на шкале от 0 до 100) у сотрудников разного уровня должности



30% самых сильных участников по ЦО



Средний балл по PiF (на шкале от 0 до 100) у участников центра оценки

45 283 сотрудника

32 компании

- ✓ У сотрудников на более низких уровнях должности итоговый балл управленческого потенциала ниже, чем у сотрудников на более высоких уровнях должности.

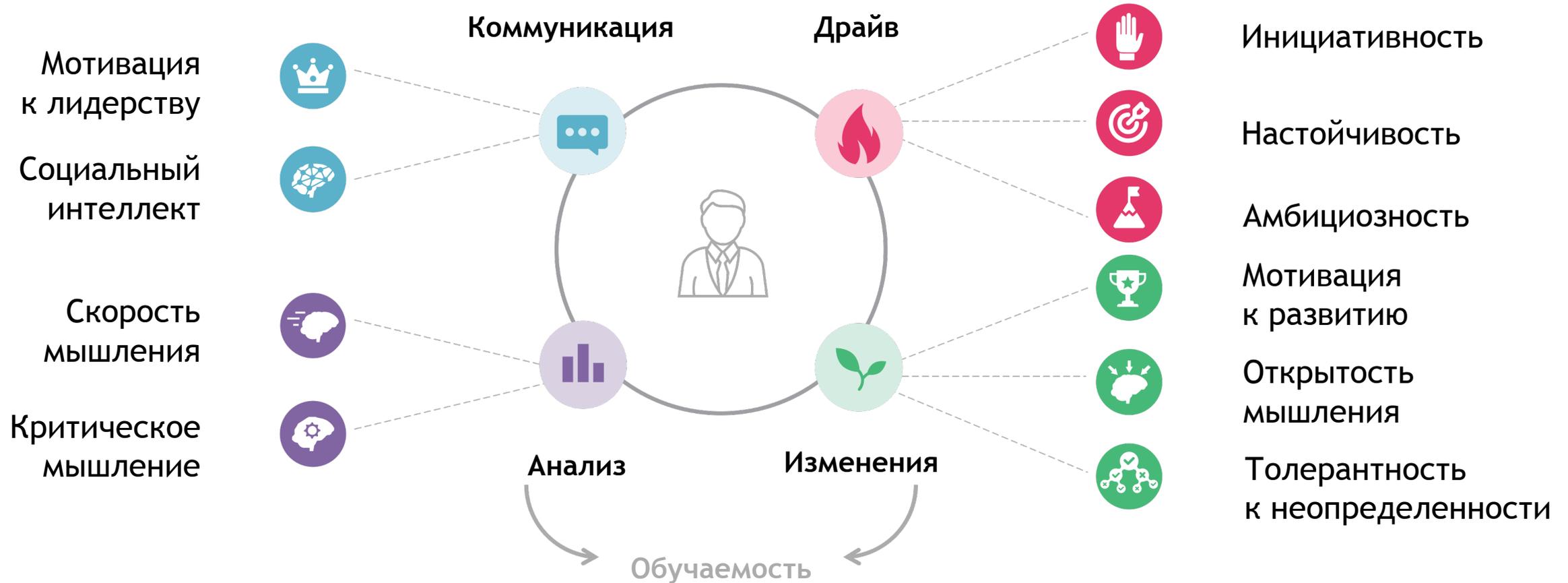
854 сотрудника

11 компаний

- ✓ Результаты оценки управленческого потенциала коррелируют на уровне 0,42 с результатами Центра Оценки ( $p < 0,001$ ). Сотрудники, получающие низкие баллы ЦО получают и низкий результат оценки по модели потенциала ЭКОПСИ.

# Модель потенциала ЭКОПСИ

Включает 10 ключевых качеств успешных руководителей



# Анализ

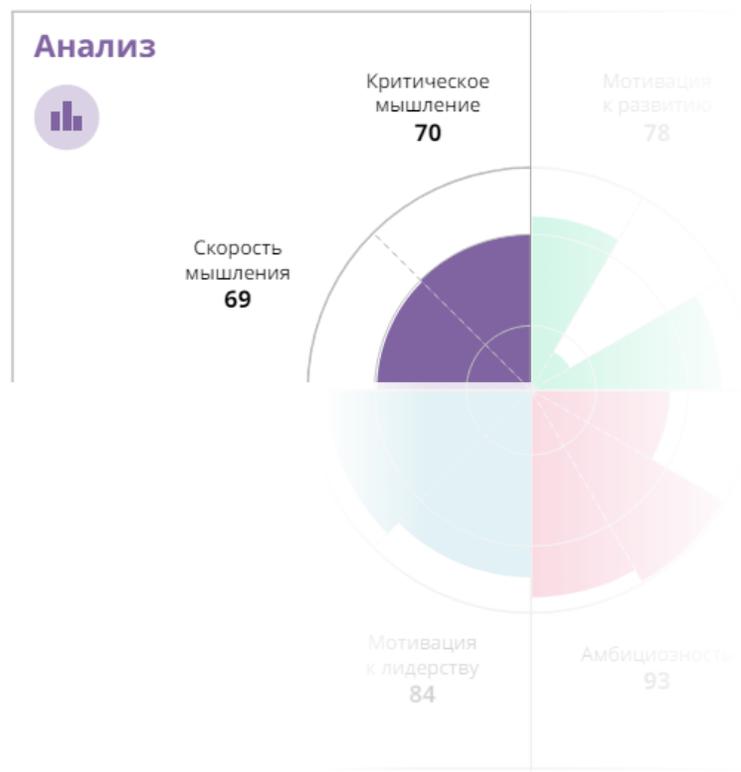
способность комплексно оценивать бизнес-ситуацию, делать прогнозы и предлагать эффективные решения

## Критическое мышление

Глубина мышления, способность делать правильные причинно-следственные выводы при наличии неоднозначных условий и множества вариантов решения

## Скорость мышления

Способность быстро обрабатывать информацию в стандартных ситуациях с заданными инструкциями и образцами



# Изменения

ГОТОВНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА К ИЗМЕНЕНИЯМ,  
СПОСОБНОСТЬ НЕШАБЛОННО МЫСЛИТЬ В  
абсолютно новых ситуациях

## Мотивация к развитию

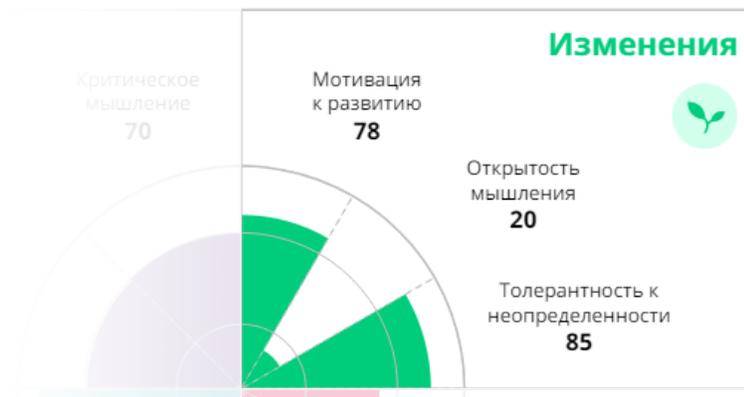
Желание учиться  
и развиваться, менять  
свои представления  
о мире и работе;  
внутренний настрой на  
изменения.

## Открытость мышления

Эффективное принятие решений  
в условиях неопределенности,  
способность рационально  
действовать, преодолевая  
собственные стереотипы,  
способность перестраиваться  
и адаптироваться к новым  
условиям.

## Толерантность к неопределенности

Позитивное отношение к  
неожиданным и  
непредсказуемым изменениям.  
Быстрое восстановление,  
возвращение к прежнему уровню  
эффективности в случае  
наступления таких изменений.



# Коммуникация

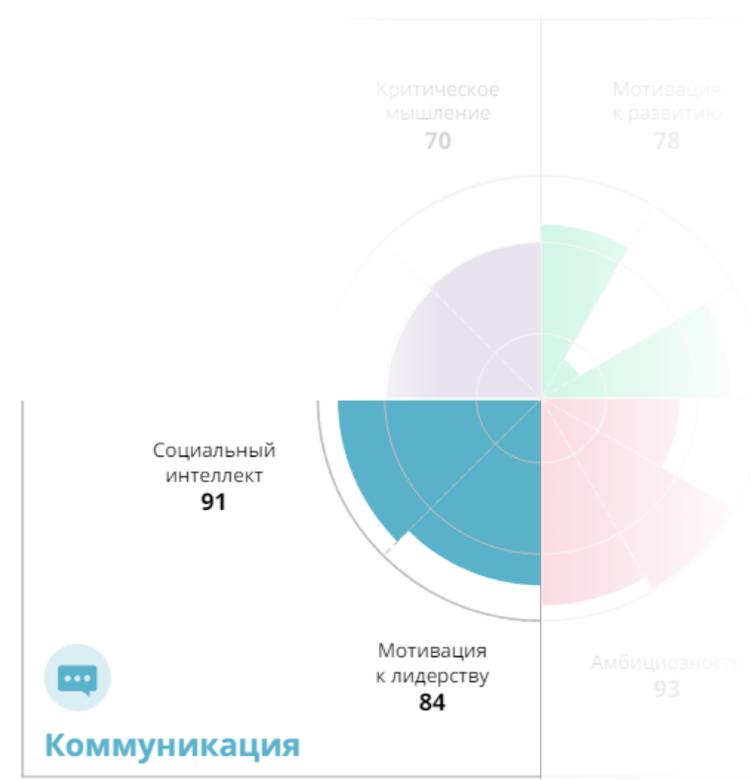
ГОТОВНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА РУКОВОДИТЬ НОВЫМИ ЛЮДЬМИ И КОЛЛЕКТИВАМИ, ЕГО СПОСОБНОСТЬ К ВЛИЯНИЮ НА НИХ

## Мотивация к лидерству

Стремление занимать управленческие позиции и нести издержки, которые влечет за собой руководство людьми

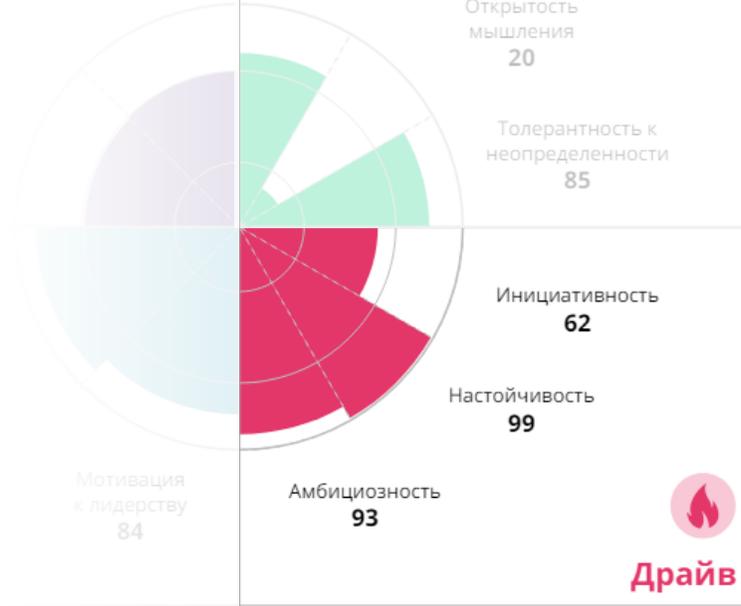
## Социальный интеллект

Способность понимать других людей, определять их мотивы и чувства и влиять на них без использования административных рычагов



# Драйв

целеустремленность, готовность достигать результата: амбициозность целей, настойчивость в преодолении барьеров и ответственность за результат.



## Инициативность

Готовность самостоятельно формулировать задачи и выступать с инициативами по улучшению рабочих процессов.

## Настойчивость

Стремление преодолевать препятствия на пути достижения цели.

## Амбициозность

Стремление самостоятельно ставить амбициозные карьерные цели.

Все эти качества необходимы для того, чтобы дополнить остальные компоненты потенциала достаточной энергией

# Производство vs общая выборка

Настойчивость

Долгосрочность

Стрессоустойчивость

Перфекционизм

Следование правилам

Мотивация к развитию

Скорость мышления

Критическое мышление

Социальный интеллект

# Производство vs Ритейл

Стрессоустойчивость

Открытость мышления

Обратная связь

Перфекционизм

Следование правилам

Мотивация к развитию

Критическое мышление

Социальный интеллект

Оптимизм

**Буду рад ответить на ваши вопросы**

[tikhodeyev@ecopsy.ru](mailto:tikhodeyev@ecopsy.ru)

@tikhodeyev