



Отчет по результатам деловой оценочной игры «Лидеры роста»

Петров Петр
ОАО «Компания»

Оценки по компетенциям

Системное мышление	Командное лидерство	Эффективная коммуникация
1	1	1

КОММЕНТАРИИ

Позитивные проявления

- ▼ Конструктивен во взаимодействии с коллегами. Умеет привлечь внимание к своей точке зрения, привести содержательные аргументы. Добивается реализации нужных ему решений.
- ▼ Берёт на себя роль конструктивного лидера. Транслирует цели и приоритеты работы другим членам команды. Ставит перед коллегами амбициозные цели.
- ▼ Видит ситуацию шире своих функциональных обязанностей. Предлагает логичные решения на основе анализа значимых факторов. Выстраивает причинно-следственные связи в проблемной области.

Ограничения

- ▼ Недостаточно внимательно выслушивает и учитывает точку зрения собеседников.
- ▼ Недостаточно организует и координирует деятельность участников группы. Не в полной мере умеет мотивировать участников команды на решение сложных задач.
- ▼ Недостаточно целостно анализирует ситуацию. Не всегда удается просчитать развитие событий в перспективе, учесть риски и спланировать меры по преодолению барьеров на пути достижения цели.

Дополнительный комментарий

- ▼ Потенциал к развитию выше среднего. Открыт новому, быстро адаптируется, легко осваивает незнакомую информацию. Нацелен на достижение успеха в работе. В ситуации цейтнота мобилизуется. При конфликте интересов в команде работает в большей степени на личные цели, не всегда учитывает потребности других игроков в команде.

Рекомендации по развитию

- ▼ Развивать навыки лидерства. Работая в команде равных по статусу коллег или в ситуациях, где нет формального лидера, брать на себя организацию процессов управления деятельностью команды и принятия общих решений. Активно запрашивать информацию, имеющуюся по обсуждаемому вопросу у всех участников процесса. Консолидировать ее, открыто делиться ею с другими. Добиваться согласованности действий всего коллектива. Отслеживать «рисковых» участников (пассивных, непонимающих, саботирующих...). Включать их в совместную деятельность, нейтрализуя их сопротивление и недовольства. Всегда помнить о единстве интересов, мотивировать малоактивных коллег, увязывая их индивидуальные интересы с общекомандными целями. Регулярно читать литературу, посвященную этому вопросу.
- ▼ Задействовать в переговорах наряду с рациональной аргументацией эмоциональный компонент, убеждать не только разумом, но и демонстрацией собственной уверенности. Учиться воодушевлять и «заражать» своими эмоциями коллег и подчиненных.
- ▼ Глубже прорабатывать поступающую информацию. Осуществлять системный подход к анализу проблемы, выделять максимум существенных факторов, влияющих на её решение. Просчитывать, как принимаемые решения отразятся в будущем.
- ▼ Рекомендуемая литература: Дэвид Кэмпбел, Джордж Стоунхаус, Билл Хьюстон «Стратегический менеджмент»; Роберт Эвангелиста «Бизнес победы. Руководство для менеджера по созданию команды победителей на работе», Финансы и статистика, 2004 г.
- ▼ Пройти тренинговые программы: «Командное лидерство», «Системное мышление».

