



Лига Ставок
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ПАРТНЁР
РОССИЙСКОЙ ПРЕМЬЕР-ЛИГИ



Лига Ставок
ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЁР
СБОРНОЙ РОССИИ ПО ХОККЕЮ



Лига Ставок
ПРЕМИАЛЬНЫЙ ПАРТНЁР
ФЕДЕРАЦИИ РЕГБИ РОССИИ



Трансформация компании и оценка ресурса управленческой команды



- Более 3000 сотрудников
- Крупнейший департамент трейдинга
- 2,2 млрд инвестировано в Российский спорт за 2019 год
- Собственное программное обеспечение
- Партнёры — ведущие мировые компании
- Благотворительный фонд «Созвездие добра»



Генеральный партнёр
Российском Премьер-Лиги



Официальный партнёр ФХР и
сборной России по хоккею



Премиальный партнёр
Федерации регби России

Премии:



МАТЧ!

РБК

БК Лига Ставок – это:



Развитая IT структура с использованием передовых технологий



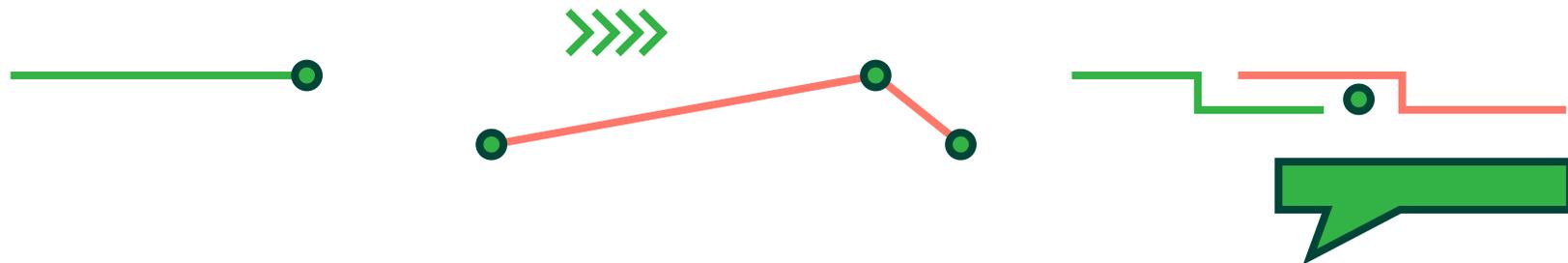
Информационная безопасность



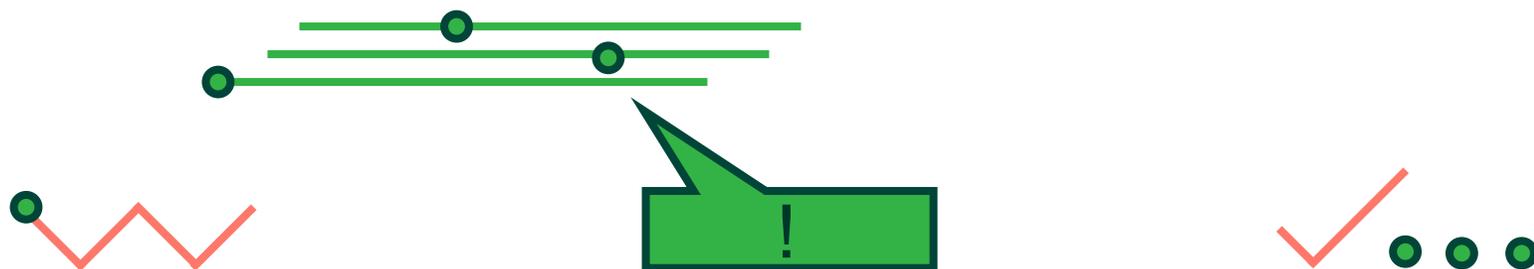
Передовой формат, новые каналы и нестандартный подход к маркетингу



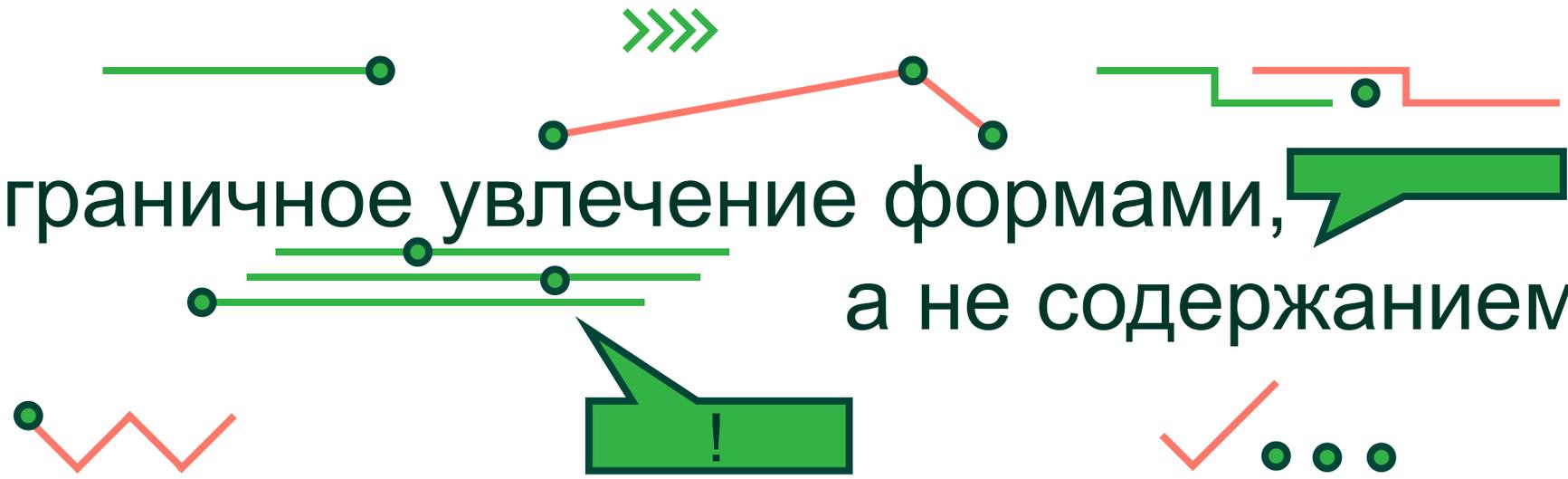
Применение на практике передовых подходов к управлению сотрудниками и командами



Генри **Форд** сказал «**Заберите у меня мои деньги, заводы, станки и фабрики, но оставьте мне моих людей – и вскоре мы создадим заводы лучше прежних.**»



Безграничное увлечение формами,
а не содержанием...





Ценности



Клиентоцентричность

Глубоко понимаю
своего клиента, его
потребности и
проблемы



Ответственность

Ставлю перед собой
цели и задачи,
представляющие
ценность для коллег,
клиентов, компании



**Профессионализм и
постоянное
развитие**

Привношу всю свою
экспертизу и опыт в
реализацию целей и
задач



**Партнерство
и честная игра**

Понимаю, что мы
работаем на один
общий результат,
помогая друг другу



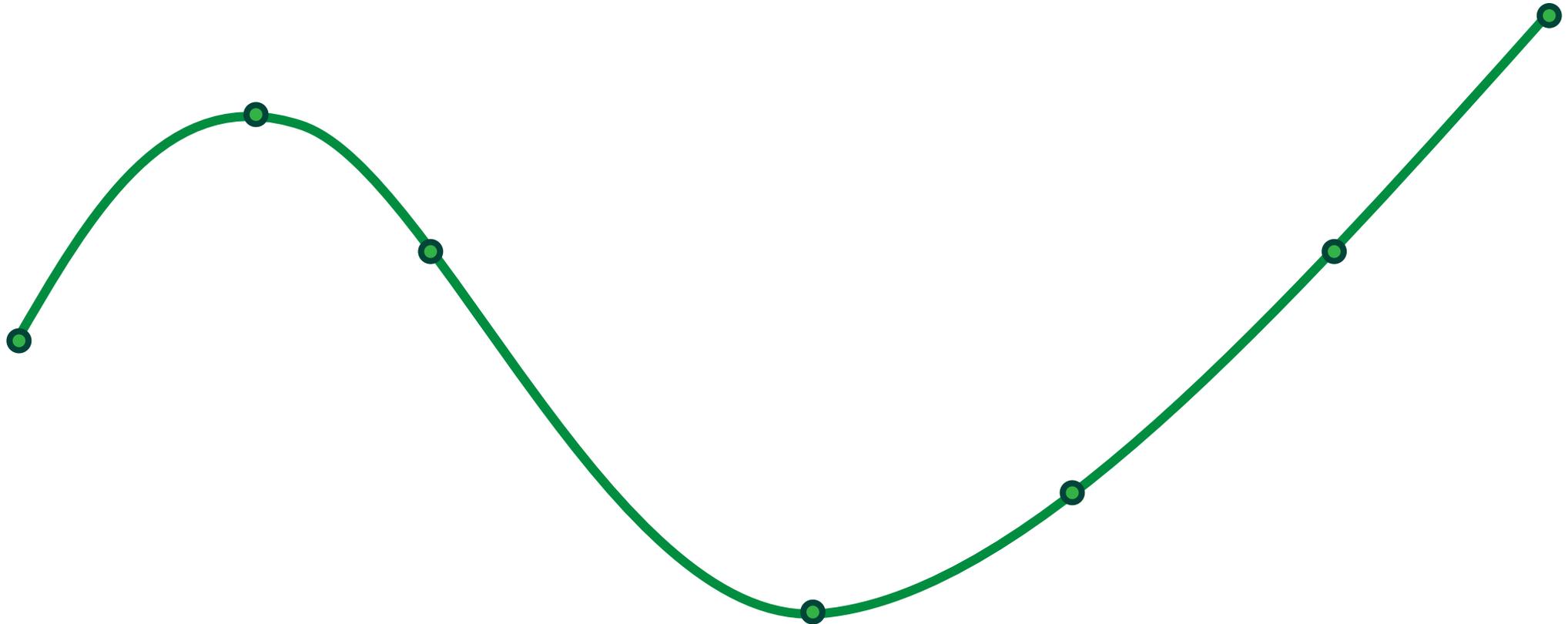
**Энергия и смелость
действовать**

Проявляю не
безразличие к делу
и успеху компании

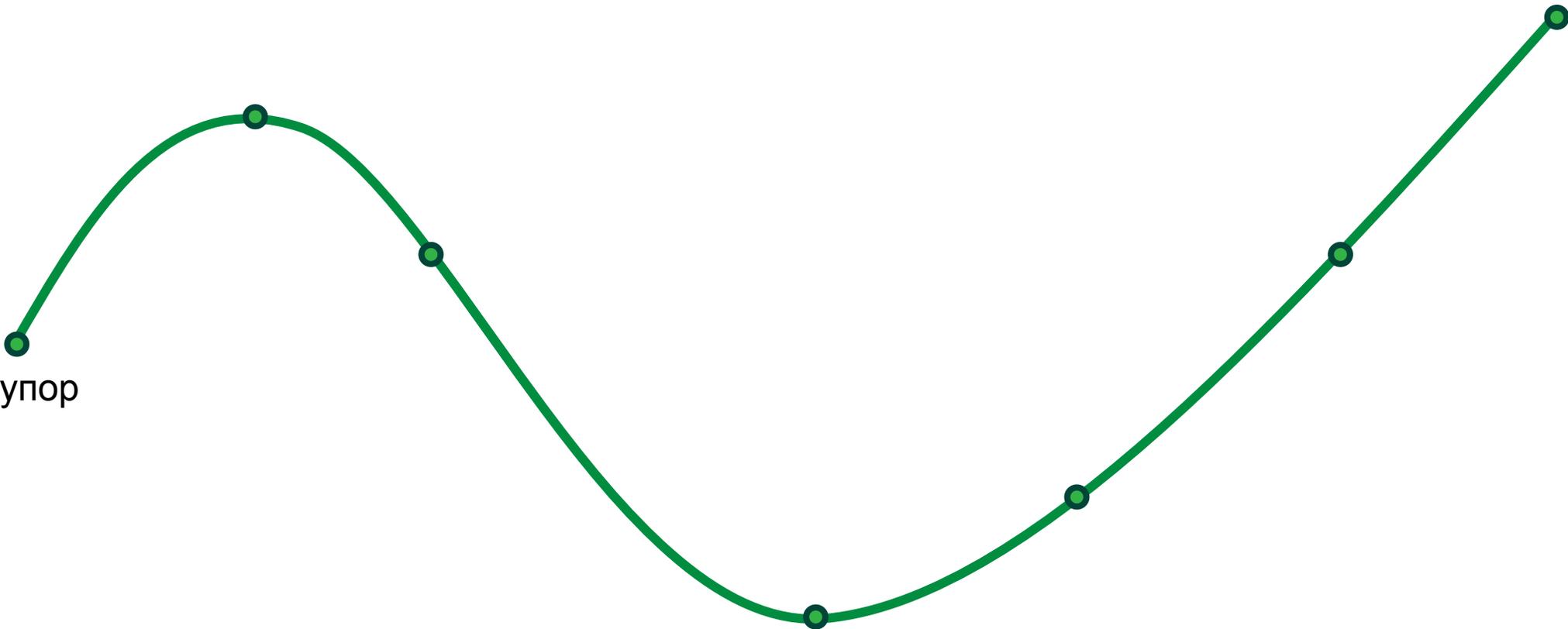
Определяем критичные **ценности** и **компетенции** в период трансформации для разных уровней управления

C-level	Энергия и смелость действовать, партнерство и честная игра, стратегическое мышление, убедительная коммуникация
+ Middle	Ответственность, управление исполнением, управление вовлеченностью
+ Line	Ответственность, профессионализм и постоянное развитие, клиентоцентричность

Как думаете, что это?



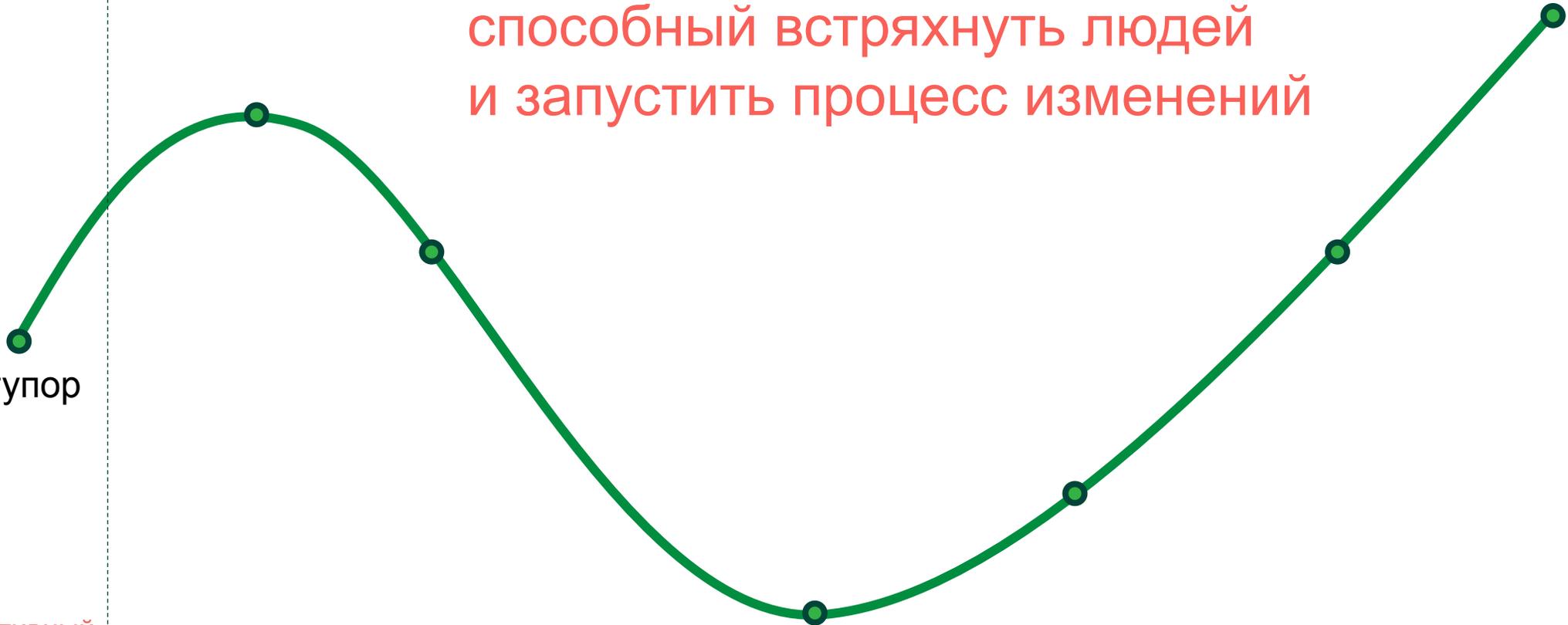
Ступор

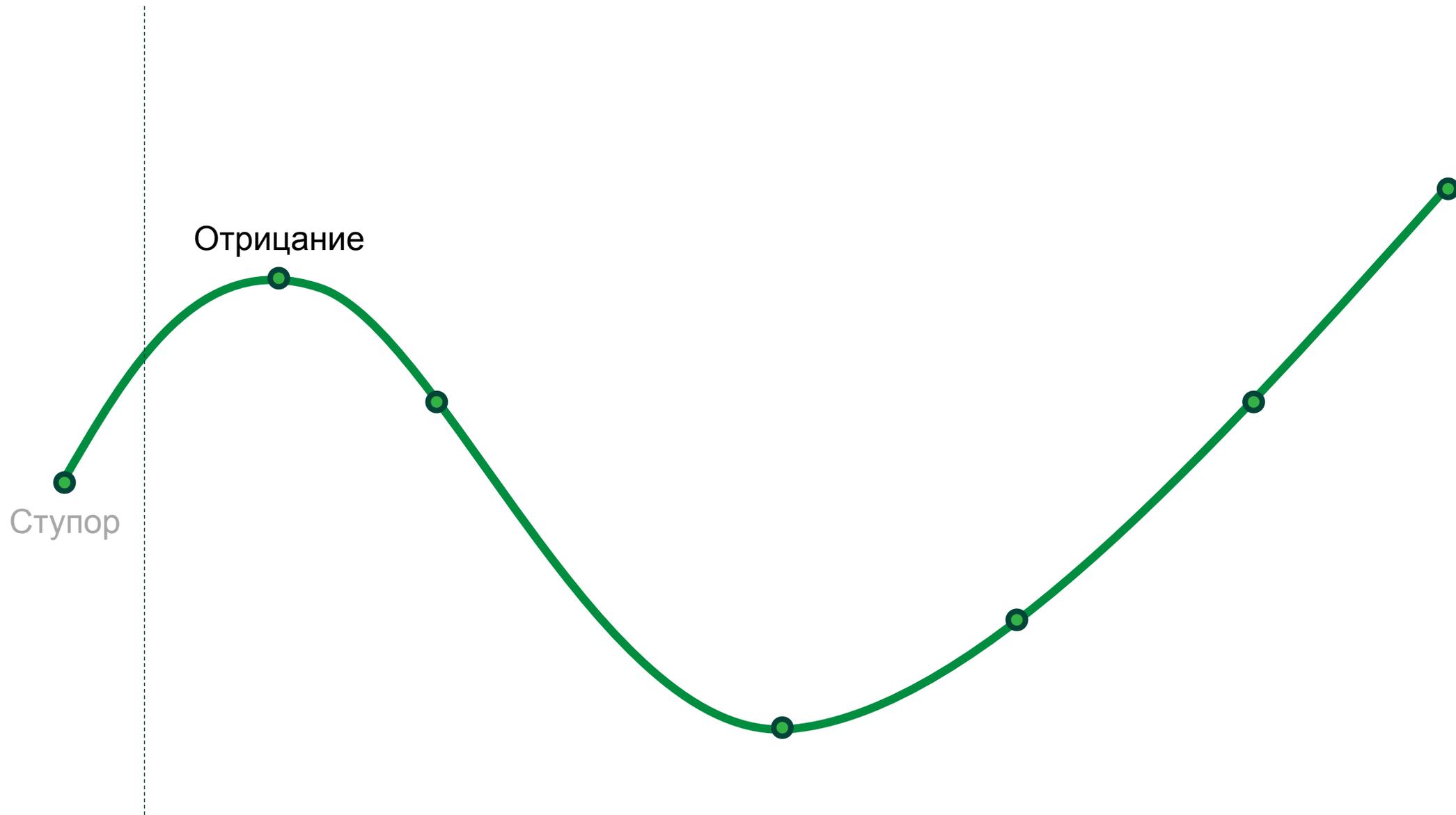


Нужен Лидер - Драйвер,
способный встряхнуть людей
и запустить процесс изменений

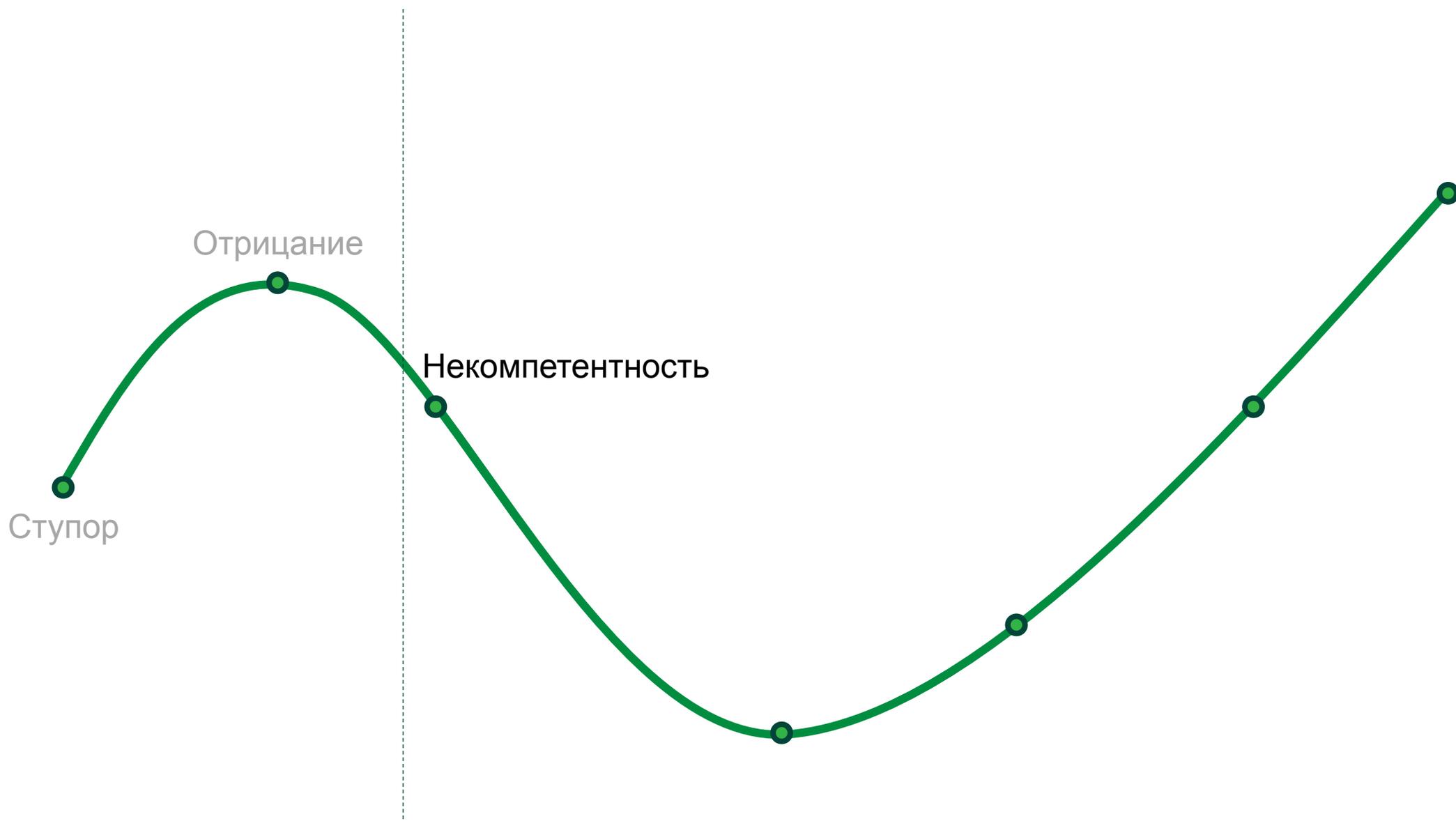
Ступор

Директивный
стиль

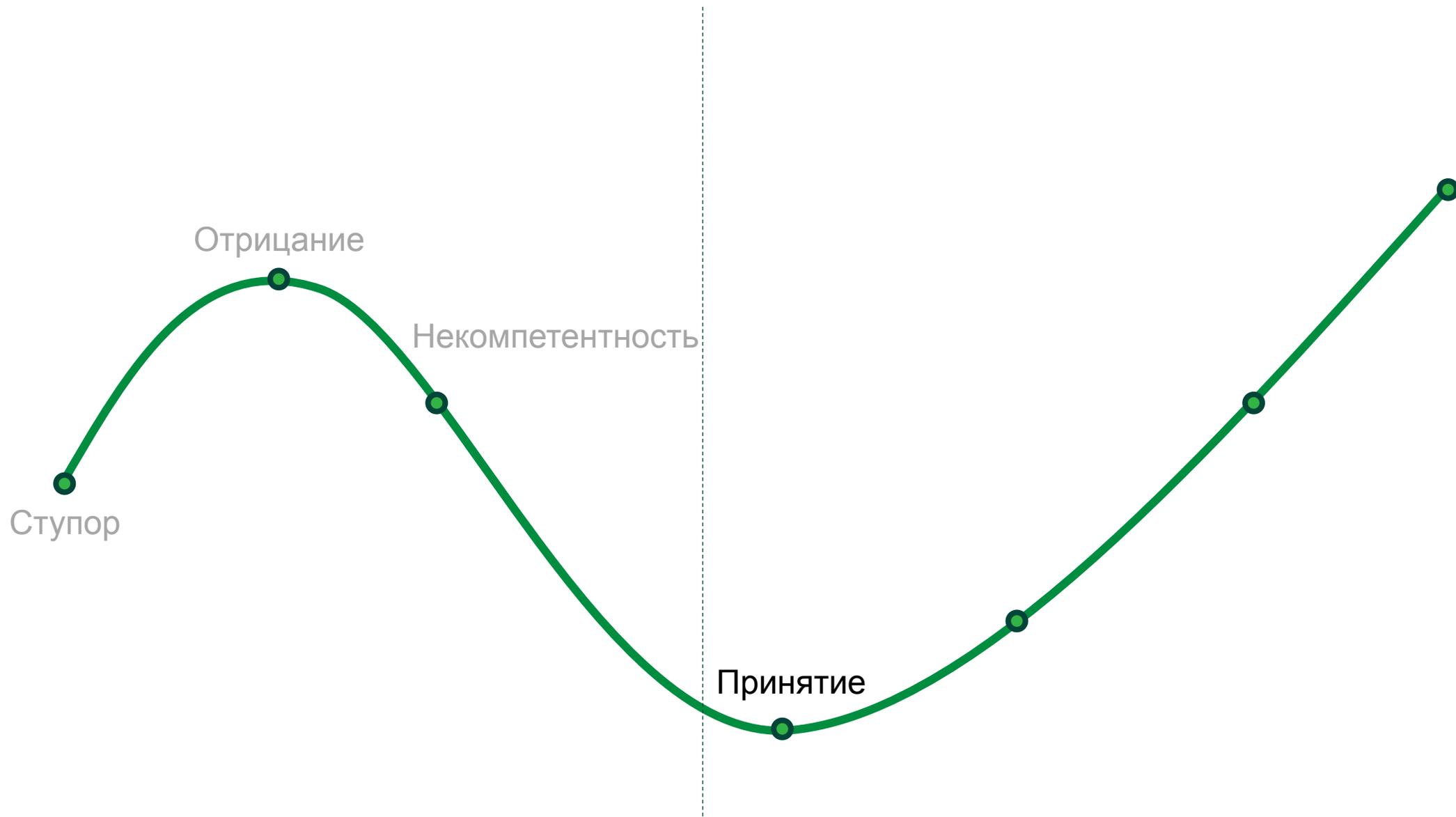


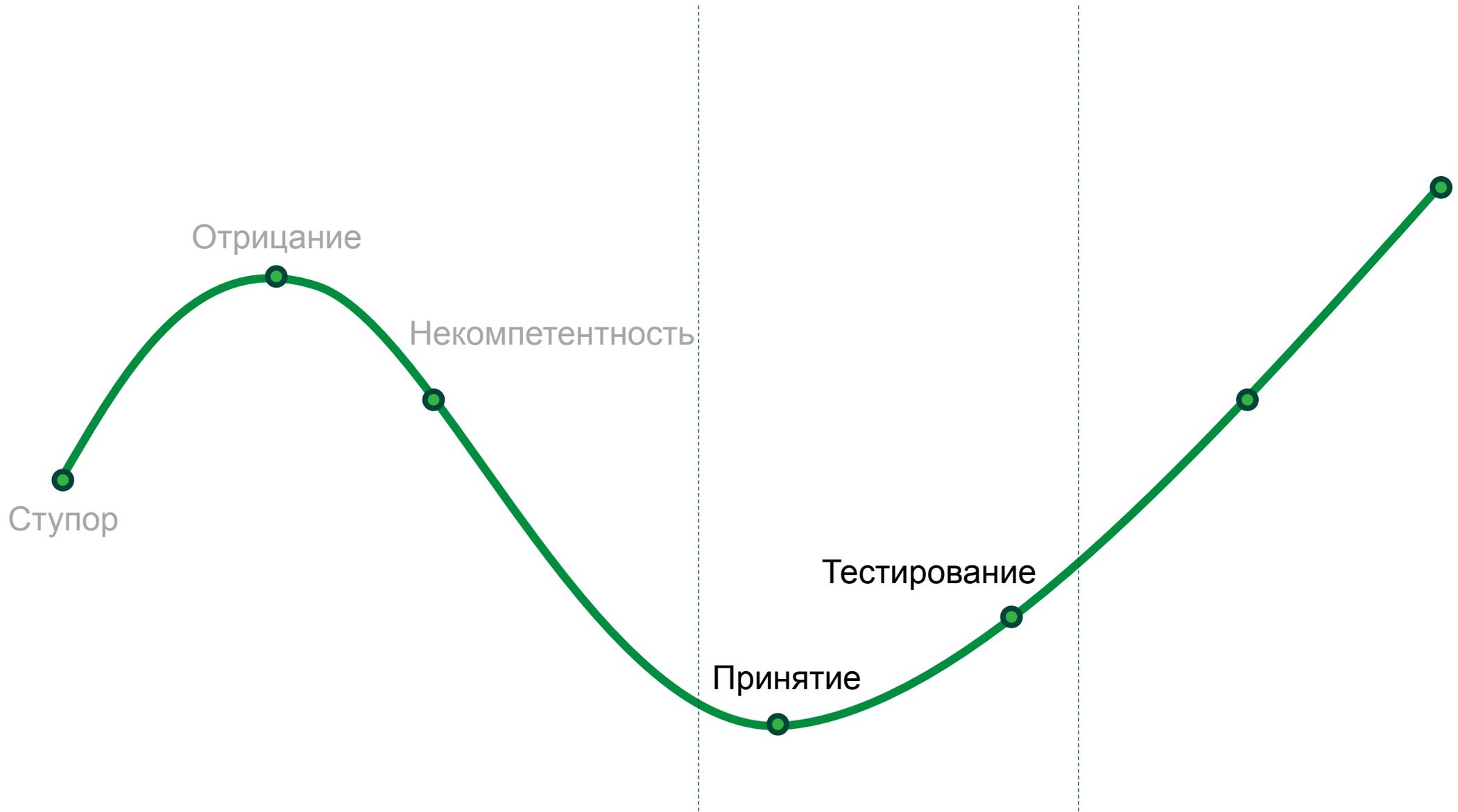


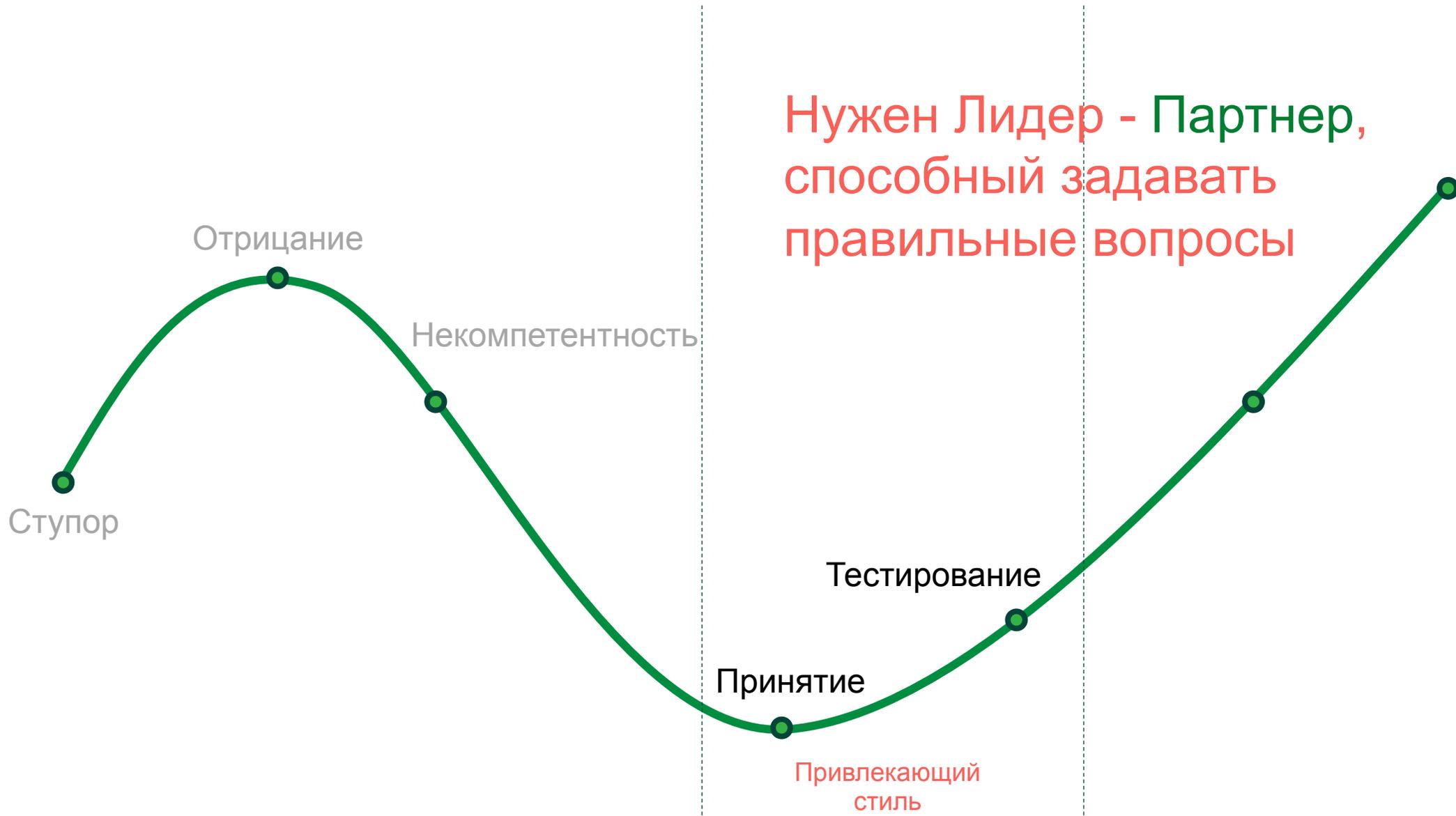
















Нужен Лидер - Партнер,
способный доверять выбор
оптимального пути



Оценка необходима, чтобы
понять **баланс** распределения
руководящей команды по
соответствию **ценностям,**
компетенциям, стилям
управления

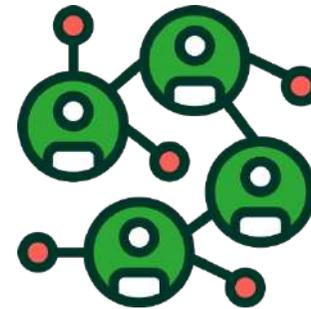
Лидеры изменений: как выявить и оценить?



Личностные
опросники



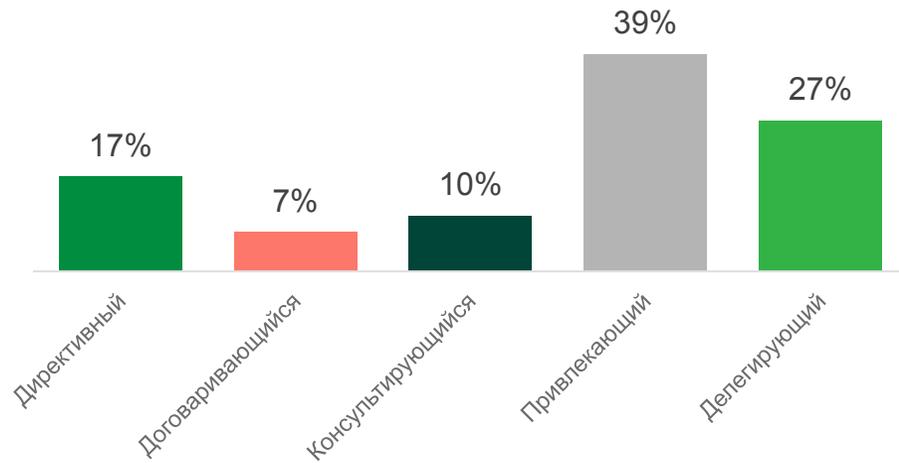
Ассесмент
центр



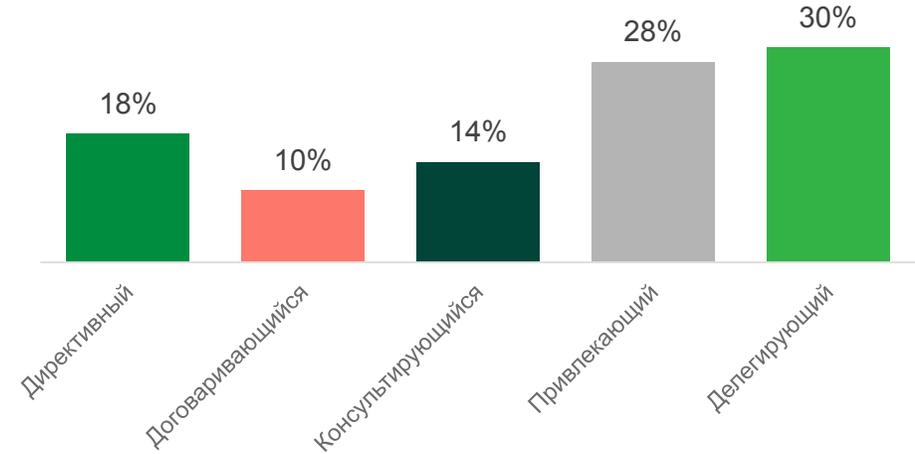
Социометрия

Что у нас получилось: стили руководства

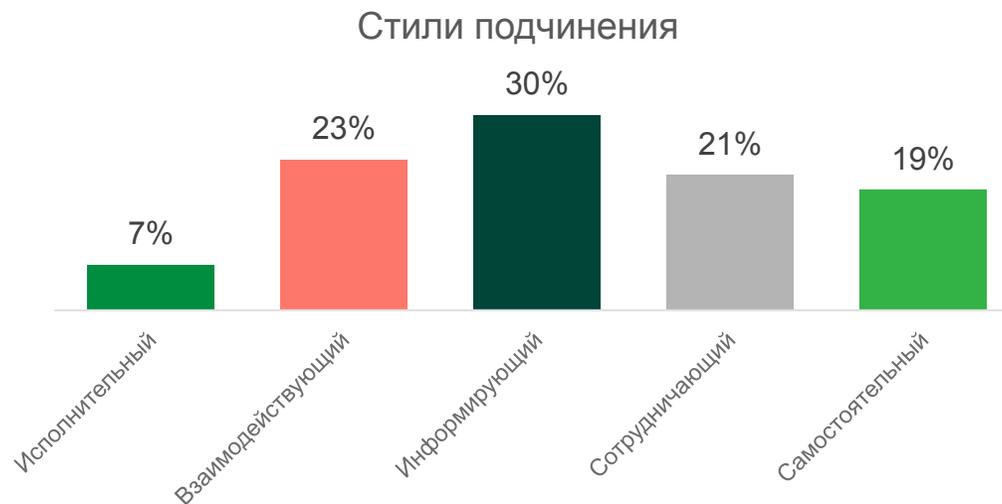
Стили руководства C-level, Middle



Стили руководства Line



Что у нас получилось: СТИЛИ ПОДЧИНЕНИЯ



Стили руководства	Стили подчинения
Директивный лидер	Исполнительный подчиненный
Делегирующий лидер	Самостоятельный подчиненный
Привлекающий лидер	Сотрудничающий подчиненный
Консультирующийся лидер	Информирующий подчиненный
Договаривающийся лидер	Взаимодействующий подчиненный



Ценности



Клиентоцентричность

Глубоко понимаю
своего клиента, его
потребности и
проблемы



Ответственность

Ставлю перед собой
цели и задачи,
представляющие
ценность для коллег,
клиентов, компании



**Профессионализм и
постоянное
развитие**

Привношу всю свою
экспертизу и опыт в
реализацию целей и
задач



**Партнерство
и честная игра**

Понимаю, что мы
работаем на один
общий результат,
помогая друг другу



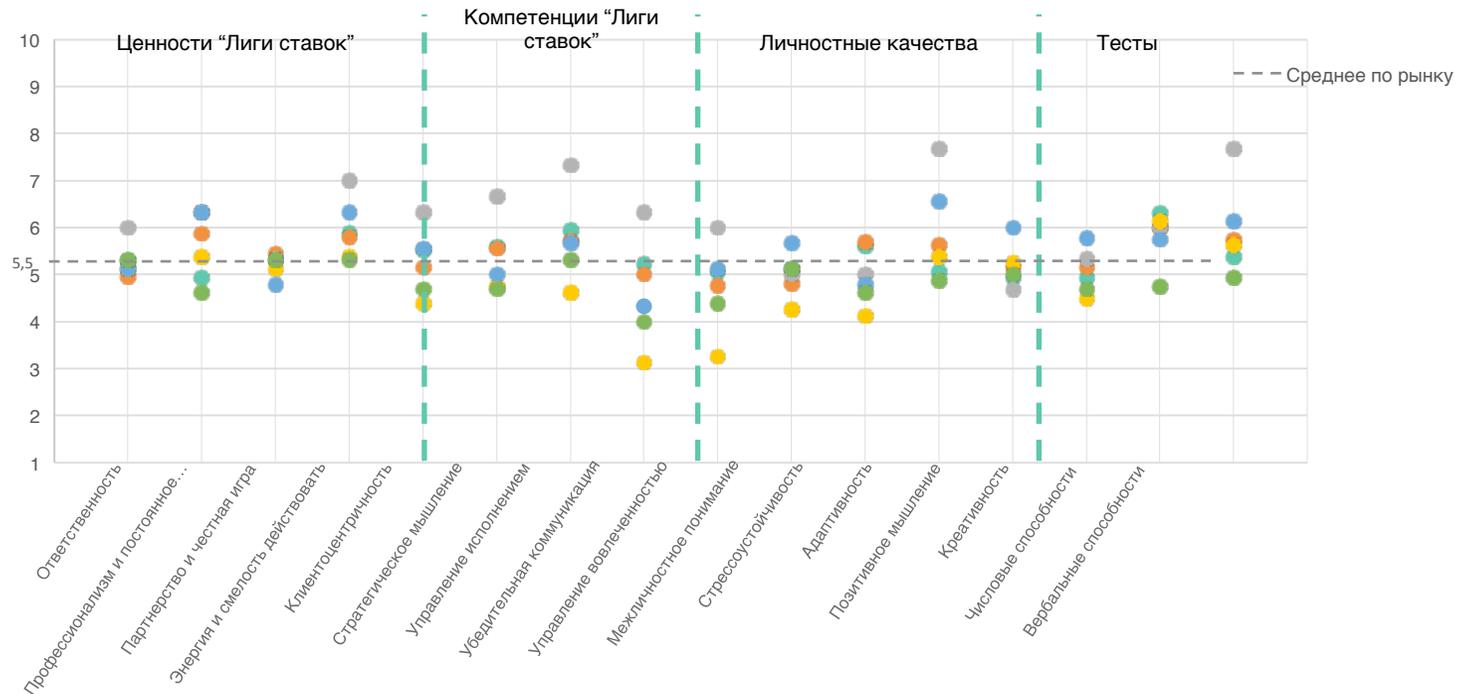
**Энергия и смелость
действовать**

Проявляю не
безразличие к делу
и успеху компании

Определяем критичные **ценности** и **компетенции** в период трансформации для разных уровней управления

C-level	Энергия и смелость действовать, партнерство и честная игра, стратегическое мышление, убедительная коммуникация
+ Middle	Ответственность, управление исполнением, управление вовлеченностью
+ Line	Ответственность, профессионализм и постоянное развитие, клиентоцентричность

Средние оценки команд

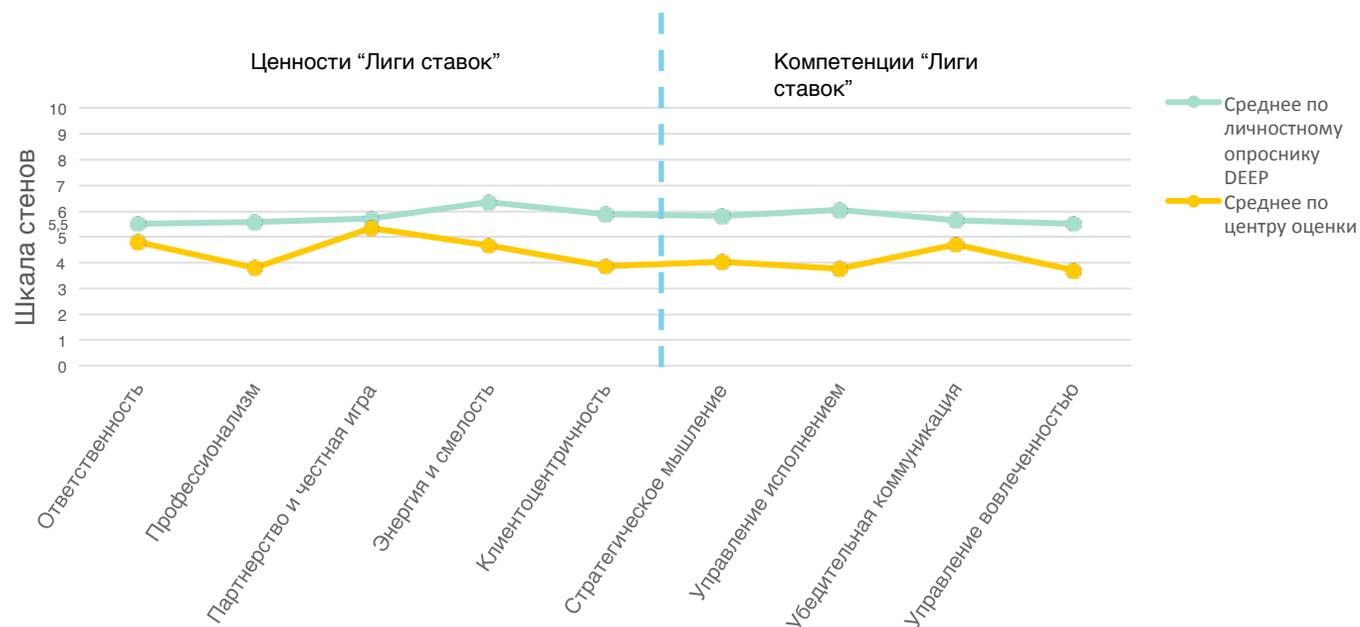


- Каждая команда имеет свои собственные ярко выраженные черты, это указывает на несформированность внутренней культуры.

Шкала стенов – это способ отображения результатов, делящий всю шкалу на десять частей. Значения стенов могут быть выражены только целыми числами с минимальным – 1, максимальным - 10

- Слабо выраженные ценности/компетенции/личностные качества – от 4 стенов и ниже
- Средне выраженные ценности/компетенции/личностные качества – 5 и 6 стенов
- Выраженные ценности/компетенции/личностные качества – от 7 стенов и выше

Сравнение результатов оценки потенциала и навыков управленческой команды (21 чел.)



Большинство руководителей, участвовавших в центре оценки, показали недостаточный уровень развития управленческих навыков при выявленном высоком личностном потенциале. Это означает, что управленческая команда нуждается в целенаправленном развитии по выбранным приоритетным направлениям (ценности и компетенции).

Рекомендуется разработать программу развития управленческих навыков команды, которая будет направлена в первую очередь на:

- продвижение среди руководителей ценности «Клиентоцентричность»;
- развитие навыков управленческой команды в рамках компетенций «Управление исполнением» и «Стратегическое мышление».

Шкала стенов – это способ отображения результатов, делящий всю шкалу на десять частей. Значения стенов могут быть выражены только целыми числами с минимальным – 1, максимальным - 10

- Слабо выраженные ценности/компетенции/личностные качества – от 4 стенов и ниже
- Средне выраженные ценности/компетенции/личностные качества – 5 и 6 стенов
- Выраженные ценности/компетенции/личностные качества – от 7 стенов и выше

Что у нас получилось: ценности и компетенции

C-level

Энергия и смелость действовать

 7  6,71

Партнерство и честная игра

 6,5  5

Стратегическое мышление

 7  5,71

Убедительная коммуникация

 6,5  6

+Middle

Ответственность

 6,5  5,86

Управление исполнением

 7  6,21

Управление вовлеченностью

 6,5  5,42

+Line

Ответственность

 6  5,17

Профессионализм и постоянное развитие

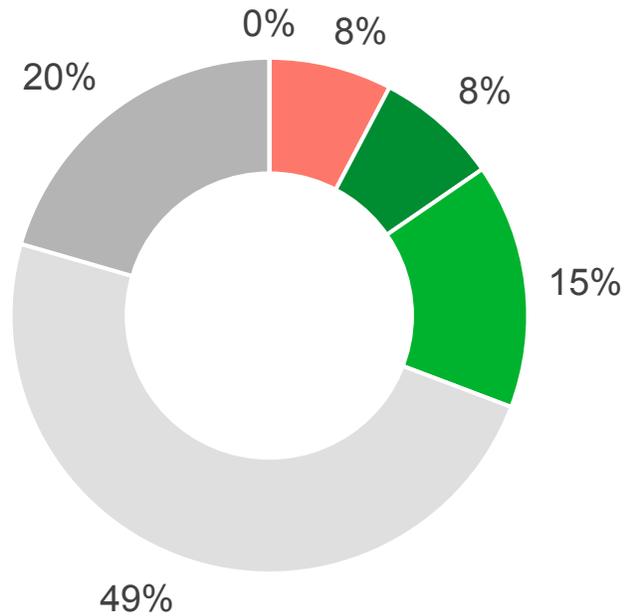
 6  5,49

Клиентоцентричность

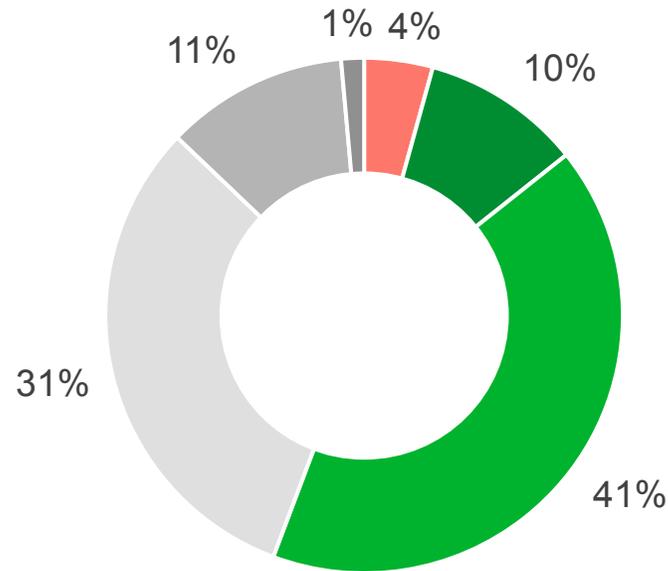
 6,5  5,14

В период турбулентности важны неформальные лидеры. Социометрия

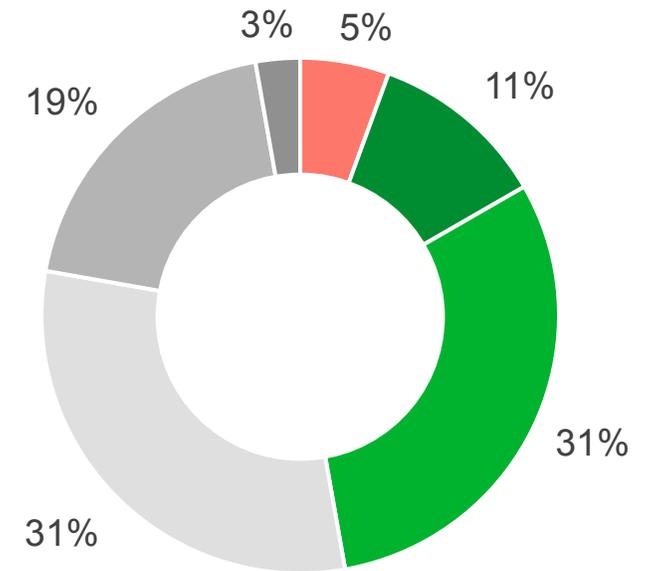
C-level



Middle



Line



■ звезды

■ предпочитаемые

■ принятые

■ пренебрегаемые

■ отвергаемые

■ изолированные

наибольшее количество положительных оценок

количество положительных оценок выше среднего

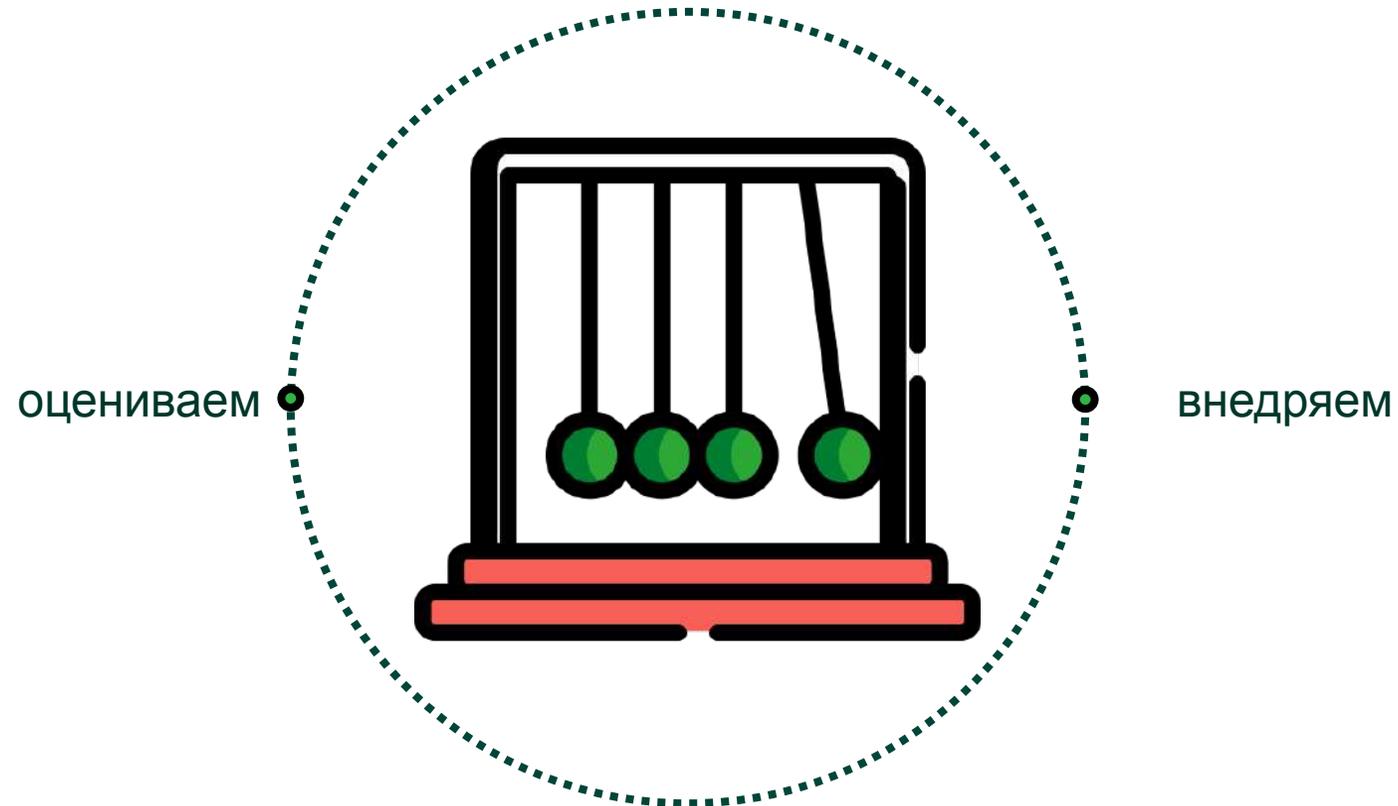
среднее количество положительных

небольшое количество отрицательных или положительных оценок

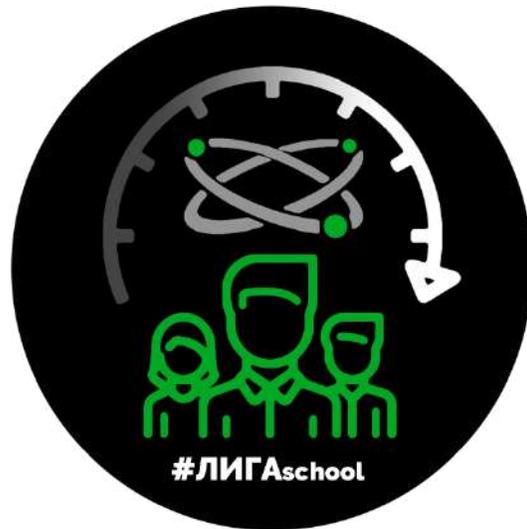
наибольшее количество отрицательных оценок

не получившие оценок

Непрерывный цикл на стадии трансформации



Как приходим к целевой





Спасибо за внимание!

Толстохлебова Екатерина

Заместитель генерального директора по персоналу
Компании «Лига Ставок»

<https://www.facebook.com/katrin.tolstohlebova>