Москва, 18.02.2011 г.

Лидер и корпоративная культура в фокусе сравнения



Шавкатжон Каххаров Управляющий партнер

ATG-CNT Consult

Hamburg • München • Wien • Москва • Новосибирск

www.atg-consult.com

ATG-CNT партнер в развитии компетенций

Наш портфель услуг:

- Развитие руководителей, персонала и организаций
- Методики диагностики и IT, созданные на более чем 20 летнем опыте

Наши проекты в развитии руководителей в России с 2003 года:

- Диагностика около 10.000 российских руководителей всех уровней
- Эксперты EU с 2007 г., в ВШМБ при АНХ с 2010 г.
- Сопровождение «Президентской Программы» с 2009 года
 - 7 РРЦ и 5 ВУЗов (диагностика около 480 кандидатов)

Офисы: Москва, Гамбург, Мюнхен, Вена, Новосибирск

Клиент ы:































Корпоративная культура...

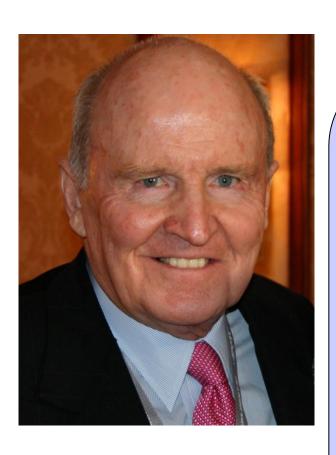


«Корпоративная культура, это не то, что написано на транспарантах, а то, что ваши сотрудники делают, когда на них никто не смотрит»

Неизвестный автор



Лидеры это...



- Полные энергии: мотивация изнутри наружу
- 2. Вдохновители: мотивирует других
- 3. Смелые люди: ищет вызов и соревнование
 - 4. Обеспечивают результаты: реализуют стратегию

Jack Welch



Сравнение немецких и российских руководите



Методика диагностики: Тест CAPTain (38 шкал)

Эффективное поведение руководителя:

- делегирование
- реализации стратегических задач
- влияние
- принятие решения
- коммуникативные способности
- самостоятельность
- инновационный потенциал
- целенарпавленность

N/ немецкие руководители = 4434 чел. N/ российские руководители = 3872 чел.



Пример индивидуального отчета CAPTain





Графическое изображение

CAPTain

Имя: Тверь 1 Топ-руководитель Бизнес Профиль: Руководитель Бизнес

Версия: CAPTain Руководство **Коэффициент соответствия**: 86,11

Закончен: 2009-12-04 14:22

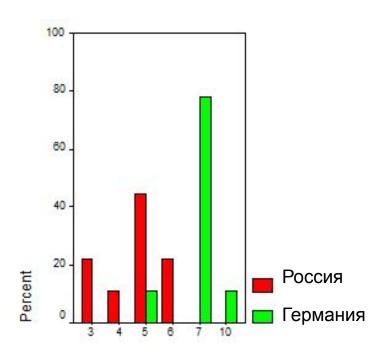
КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
В01 Лидерство	нет стремления лидировать				-	0. 10		g- :	7	-50		8 3	стремление к абсолютному лидерству
В02 Делегирование	все делает сам					9 39	- 0	90-3		8			много делегирует
В03 Оказание влияния	оказывает незначительное влияния							50 ·	7				оказывает большое влияние
В04 Авторитеты	независим, ответственен		1		20	3 3							ориентирован на авторитеты
ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
С01 Принятие решений	принимает решения с трудом						- 100	36		8			быстро принимает решения
ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
D01 Самоутверждение	уступает						5						всегда отстаивает свои интересы
D02 Амбиции	без амбиций						5	502		- 30			очень тщеславен, любит конкуренцию
D03 Владение собой	спонтанный, эмоционален						-0		7				очень сдержан
D04 Изменения	нет стремления к изменениям							6		П			выступает за изменения
D05 Реализатор	ориентирован на стратегию		8 8		3		- 10						реализует задания
D06 Фитнес	мало уделяет внимания фитнесу			2									находится в хорошей физической форме
РАБОТА В КОМАНДЕ		.0.	.1.	.2.	.3.	.4.	.5.	.6.	.7.	.8.	.9.	10	
Е01 Компромиссы	не настроен на компромисс		1 3		65 6	2 3	- 10	0	7			2 0	ищет компромисс

0-10 = CAPTain <u>0-</u>			
= Позитивная зона	= Допустимая зона	= Негативная зона	= Исключающий критерий

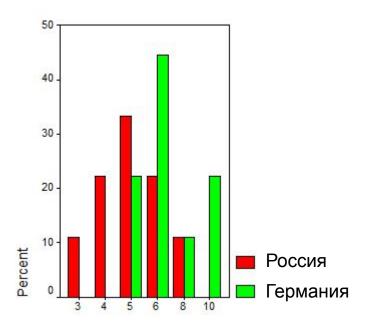


Пример эмпирических данных по группа





CAPTain: В03 Влияние



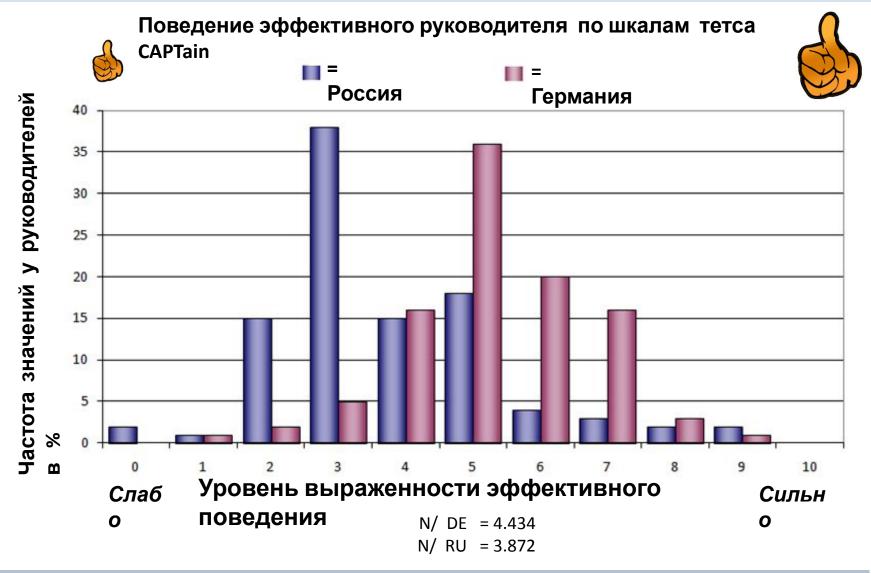
CAPTain: E01 Компромиссы



Обобщенные результаты по 9 измерения







Анализ различий между руководителями



- В общем у руководители в России в сравнении с Германией в меньшей мере выражены такие яркие черты поведения эффективного руководителя, как:
 - Умение делегировать
 - Начинать дела, но не исполнять их самим
 - Сохранять общую картину и не уходить в детали
 - Больше влиять на сотрудников

$$N/DE = 4.434$$

 $N/RU = 3.872$

Анализ различий между руководителям



Принятие решений

- Умение принимать решения у немецких руководителей в большей мере зависит от четкого знания ими своих целей.
- У российских руководителей принятие решений в большей мере связана с их личной спонтанностью и высоким уровнем самостоятельности.

N/H = 4.434

N/P = 3.872



Анализ различий между руководителями



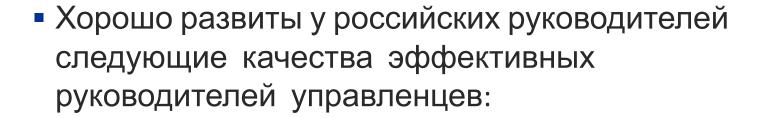
Стратегические компетенции и инновации

- Российские руководители настроены на краткосрочные проекты в сравнении с их немецкими коллегами.
- Российские руководители в сравнении с немецкими коллегами меньше размышляют в категориях креативности и инноваций.

N/DE = 4.434N/RU = 3.872



Сильные стороны у российских руководителе



- Привносить в работу свое мнение
- Инициатива и сотрудничество
- Уверенность в себе
- Целенаправленность



Области развития у российских руководител



- Российские руководителям следуют быть более гибкими.
- Российские руководители склонны к самоуправству и не сдержанны в эмоциях
- Российские руководители слишком много и долго заботятся о деталях.

N/RU = 3.872



Области развития у российских руководителей



Особой темой для российских руководителей является тема фитнеса и здорового образа жизни - более осознанно подходить к своему здоровью!!!



N/RU = 3.872

Лидер и культура – новая парадигма...



«Самая большая трудность в мире не в том, чтобы двигать людей в принятии новые идей, а в том, что бы они отказались от старых!

Tom Peters



Москва, 18.02.2011 г.

Спасибо!

Шавкатжон Каххаров kachcharov@atg-consult.com г. Москва

www.atg-consult.com

