



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

УСПЕШНЫЙ
КЕЙС В НЛП

23 февраля | онлайн

Модель командной продуктивности «10 векторов управления»

Степанюк Антон





Антон Степанюк

- Основатель академии развития «СТРАТЕГ»
- Тренер-методолог
- НЛП-Тренер, НЛП-Консультант
- Мастер НЛП-Моделирования
- В НЛП с 2017 года
- Автор программы по формированию высокопродуктивного стиля жизни «Большие результаты без выгорания»
- Помогаю навести порядок в бизнесе, построить карьеру, сформировать высокопродуктивный стиль жизни



- ☞ Как начал работу над моделью командной продуктивности
- ☞ Продуктивность
- ☞ Командная продуктивность
- ☞ Цели и задачи модели командной продуктивности
«10 векторов управления»
- ☞ Модель «ВЕРТИКАЛЬ УПРАВЛЕНИЯ»
- ☞ Модель командной продуктивности «10 векторов управления»
- ☞ Направления развития модели командной продуктивности
- ☞ Контакты

Как начал работу над моделью «10 векторов управления»



- ❏ **2021 год.** Необходимо было структурировать деятельность руководителей отделов продаж в сети фитнес центров. Выполнял проект по разработке программ адаптации, обучения и развития менеджеров по продажам.
- ❏ **2023 год.** Вернулся к разработке и детализации модели.
- ❏ **2024 год.** Запуск бизнес-акселератора.
- ❏ **2025 год.** Разработка модели для структурирования деятельности в компаниях, которые сопровождал.
Переход от разработки модели личной продуктивности к модели командной продуктивности.
Начало подготовки к конференции.
Применение модели для формирования внутренних опор высокопродуктивного стиля жизни в Системе «Большие результаты без выгорания»
- ❏ **2026 год.** Представление модели на конференции «УСПЕШНЫЙ КЕЙС В НЛП».

Дальнейшая работа над моделью «10 векторов управления»



- ☞ **2026 год.** Представление модели на конференции «УСПЕШНЫЙ КЕЙС В НЛП».
- ☞ Описание модели и адаптация модели на 1, 3 и 10 компаниях.
- ☞ Разработка образовательных, консультационных и консалтинговых услуг на базе модели и вывод их на рынок.
- ☞ Разработка модели «Корпоративной продуктивности».

- ☞ Продуктивность - оценка деятельности с точки зрения создания продукта, ценного конечного результата, ресурса, который в дальнейшем однократно или многократно используется вами или другими людьми.



- ❏ Командная продуктивность - оценка продуктивности команды с точки зрения согласованной и слаженной реализации операционной, тактической и стратегической деятельности компании.

Цели и задачи модели «10 векторов управления»



- ☞ Позволяет наводить порядок в деятельности малых и больших коллективах.
- ☞ Упрощение и структурирования процесса освоения новых видов деятельности.
- ☞ Дает ясное понимание, как открывать новые направления деятельности.
- ☞ Дает понимание, как подружить и согласовать большое количество инструментов по управлению деятельностью (управление проектами, целями, задачами, проблемами, видением и др.), позволяет свести управление в единую рамку, единый концепт.
- ☞ Позволяет уверенно выстраивать развитие в горизонтальной и вертикальной карьерах.
- ☞ Позволяет сформировать высокопродуктивные команды.
- ☞ Закладывает основу для построения высокопродуктивной культуры.

Модель командной продуктивности «10 векторов управления»



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

УСПЕШНЫЙ
КЕЙС В НЛП

Методология

**Модель командной продуктивности
«10 векторов управления»**

Инструментарий





Уровни развития управленческих компетенций Модель «ВЕРТИКАЛЬ УПРАВЛЕНИЯ»

7. Управление корпорацией

6. Управление группой компаний

5. Управление сетью

4. Управление компанией, филиалом

3. Управление отделом (бизнес-функцией)

2. Управление малой группой

1. Управление собой



Уровни развития управленческих компетенций Модель «ВЕРТИКАЛЬ УПРАВЛЕНИЯ»



Критерии освоения уровня развития 10 ВЕКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ

- ☞ Понимаю вектор, ключевые понятия, освоил инструменты, понимаю границы применимости.
- ☞ Понимаю взаимосвязь работы векторов на данном уровне, как один вектор связан с другими векторами.
- ☞ Пропущено через тело, через практику каждый инструмент вектора и каждая взаимосвязь векторов между собой.
- ☞ Реализация на регулярной основе векторов управления на текущем уровне вертикали управления.
- ☞ Освоено влияние векторов управления на предыдущий уровень вертикали управления.



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ЗАДАЧАМИ

- ☞ **Задача** – дело или ситуация, которые требуют или могут потребовать внимания или действия.
- ☞ **Управление задачами** — это системный подход к планированию, организации и контролю выполнения работ для повышения продуктивности. Помогает разбивать цели, проблемы и проекты на мелкие шаги, устанавливать приоритеты и отслеживать прогресс.



Управление ЗАДАЧАМИ

Задачи бывают комплексными и простыми.

Простая (определенная) задача –

известна т.А, т.В, есть технология перехода (трансформации), она освоена, известны необходимые ресурсы, есть возможность выделить ресурсы на переход (трансформацию).

Комплексная (не определенная) задача –

отсутствует один, несколько или все составляющие простой (определенной) задачи.



Управление ЗАДАЧАМИ

Два подхода к управлению комплексными задачами

Первый подход к решению комплексных задач, прояснить составляющие по ходу решения.
Получаем решенную задачу.

Второй подход к решению комплексных задач, вначале определить задачу, сделать ее простой или комплексом простых задач. Затем решать.
Получаем технологию решения подобного рода задач и соответственно решенную саму задачу.



Управление ЗАДАЧАМИ

Списки для УПРАВЛЕНИЯ ЗАДАЧАМИ

- ☞ Актуальные задачи
- ☞ Задачи к завершению
- ☞ Задачи в режиме ожидания

☞ ЗАДАЧИ В РАБОТЕ

- ☞ Выполненные задачи
- ☞ Отмененные задачи

Удобно работать с КАНБАН ДОСКАМИ



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ПАТТЕРНАМИ

- ☞ **Паттерн** – это повторяющаяся закономерность поведения.
- ☞ **Комплекс паттернов** – это взаимосвязанные задачи, идущие одна за другой. Завершение одной задачи ведет к началу следующей.
- ☞ **Управление паттернами** – это формирование, поддержание и изменение паттернов с целью обеспечения текущей деятельности компании, своевременного разрешения возникающих проблем, обеспечения развития и реализации видения, стратегий и концепций.



Управление ПАТТЕРНАМИ

- ❏ Задачи, которые необходимо решать регулярно, их стоит структурировать и делать простыми и переводить на уровень паттернов (комплекса взаимосвязанных привычек). Чтобы не было необходимости их ставить регулярно. Переносим на уровень автоматизмов.
- ❏ Важно перевести основную деятельность компании (деятельность, которая приносит деньги) в управление паттернами.
- ❏ Важно периодически пересматривать, что именно входит в паттерны и вносить в них корректировки, убирать не нужное, добавлять необходимое.



Управление ПАТТЕРНАМИ

Ключевые паттерны

- ☞ Дневной
- ☞ Недельный
- ☞ Квартальный
- ☞ Ситуативный
- ☞ Трех годовой



Управление ПАТТЕРНАМИ

Ключевые виды деятельности для непрерывного совершенствования

Операционная деятельность

Тактическая деятельность

Стратегическая деятельность

Тактическая деятельность, направленная на улучшение операционной деятельности

Тактическая деятельность, направленная на реализацию стратегии



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ЦЕЛЯМИ

Цель — это осознанный образ желаемого или предвосхищаемого результата, к достижению которого направлено действие человека или системы.

Цель дает направление, мотивирует и помогает преодолевать препятствия, способствуя росту.

Управление целями — постановка согласованной между собой системы долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей по всем уровням организации, от компании в целом до отдельных сотрудников. Важно чтобы система целей была направлена на реализацию видения, миссий, концепций и стратегий компании.



Управление ЦЕЛЯМИ

Цель представляет желаемый конечный результат,
а задача — конкретный шаг для его достижения.

Аспект	Цель	Задача
Сущность	Результат (существительное)	Действие (глагол)
Вопрос	«Чего достичь?»	«Что сделать?»
Характер	Абстрактная, долгосрочная	Конкретная, краткосрочная
Количество	Единичная	Несколько для одной цели
Оценка	Достигается	Выполняется



Управление ЦЕЛЯМИ

- ☞ Составление поля целей
- ☞ Телесная диагностика целей
- ☞ Формулировка целей
- ☞ Формирование намерения и проработка сомнений
- ☞ Наполнение смыслами
- ☞ Декомпозиция целей
- ☞ Обеспечение связанности системы целей
- ☞ Выделение приоритетных целей



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ПРОЕКТАМИ

- ☞ **Проект** — это мероприятий по достижению уникальной цели в условиях заданных ограничений: сроки, бюджет, люди и т.д.
- ☞ **Управление проектами** — это процесс планирования, организации и контроля ресурсов для достижения конкретных целей проекта в заданные сроки, бюджет и с требуемым качеством.



Управление ПРОЕКТАМИ

- ☞ Основные этапы проекта (инициация, планирование, исполнение, контроль, завершение, эксплуатация)
- ☞ Иерархическая Структура Проекта (ИСП / WBS)
- ☞ Сетевой график проекта и определение критического пути
- ☞ Вероятностный метод оценки времени выполнения проекта (PERT)
- ☞ Диаграмма Ганта
- ☞ Управление рисками
- ☞ Управление ресурсами
- ☞ Учет времени
- ☞ Визуальная панель с ключевыми метриками проекта
- ☞ Коммуникационные регламенты и каналы



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ПРОЦЕССАМИ

- ❏ **Процесс** — это последовательность взаимосвязанных действий, направленных на достижение конкретного результата.
- ❏ **Управление процессами** — это комплекс мер по выявлению, проектированию, мониторингу и улучшению процессов.



Управление ПРОЦЕССАМИ

- ☞ Карта бизнес-процессов (БП)
- ☞ Исследование и проектирование БП (модель TOTE)
- ☞ Описание БП (модель SIPOC)
- ☞ Выделение метрик и KPI БП
- ☞ Составление инструкций и регламентов выполнения БП
- ☞ Составление блок-схем и визуализация БП
- ☞ Анализ и оптимизация БП
- ☞ Карты потоков создания ценности (VSM)
- ☞ Управление загрузкой и очередями
- ☞ Аудит и мониторинг БП



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ПРОБЛЕМАМИ

- ❏ **Проблема** — сложный вопрос или ситуация с альтернативными решениями, вызывающая необходимость исследования. Характеризуется наличием неразрешимого противоречия из-за нехватки ресурсов, методов или информации.
- ❏ **Управление проблемами** — это системный процесс, направленный на выявление, анализ, устранение коренных причин проблем и предотвращение их повторения. Оно включает полный жизненный цикл от регистрации проблемы до оценки результатов ее разрешения.



Управление ПРОБЛЕМАМИ

- ☞ **Упреждающее выявление проблем**
- ☞ **Формирование проблемного поля**
- ☞ **Актуализация проблем**
- ☞ **Алгоритм анализа проблемы**
- ☞ **Выявление, формулирование и разрешение противоречий**
- ☞ **Разрешение проблем (временные и постоянные решения)**
- ☞ **Заккрытие проблем и оценка их разрешенности**
- ☞ **Мониторинг, анализ и контроль проблемного поля
(управление проблемным полем)**



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ИЗМЕНЕНИЯМИ

- ❏ **Изменения** — это процесс обновления или преобразования элементов системы и(или) их взаимосвязей с целью изменения её свойств для адаптации к внешним или внутренним факторам.
- ❏ **Управление изменениями** — это структурированный процесс подготовки системы к изменениям, ее дестабилизации, трансформации и адаптации к новым условиям её функционирования, направленный на минимизацию рисков и преодоление сопротивления к изменениям, с целью обеспечения устойчивого перехода системы в желаемое состояние.



Управление ИЗМЕНЕНИЯМИ

- ☞ **Исследование системы с целью определения направлений изменений**
- ☞ **Формирование концепции изменений**
- ☞ **Подготовка команды для проведения изменений**
- ☞ **Подготовка системы к изменениям**
- ☞ **Преодоление сопротивления к изменениям**
- ☞ **Дестабилизация текущего состояния системы**
- ☞ **Реализация программы изменений – трансформация системы, перевод ее в новое желаемое состояние**
- ☞ **Укрепление системы с целью предотвращения откатов после изменений**
- ☞ **Согласование внесенных изменений в систему с надсистемами и подсистемами, при необходимости проведения изменений и в них**
- ☞ **Окончательная стабилизация системы в новом состоянии**



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ЗНАНИЯМИ

- ❏ **Знания** — это результат познавательной деятельности человека, проверенный практикой и выраженный в форме понятий, суждений или теорий, отражающих действительность.
- ❏ **Управление знаниями** — это системный подход к сбору, организации, хранению и использованию знаний в организации для повышения эффективности и создания ценности. Оно охватывает как явные знания (документированные), так и неявные (опыт сотрудников).



Управление ЗНАНИЯМИ

- ❏ **Выявление ключевых знаний и пробелов в них в компании, отделах / функциях и у сотрудников**
- ❏ **Сбор, систематизация и хранение данных в базах знаний**
- ❏ **Отчуждение знаний и опыта от сотрудников**
- ❏ **Приобретение внешних знаний, адаптация и привнесение их в компанию**
- ❏ **Обеспечение доступа к информации в нужно время и формате, с учетом политик доступа и конфиденциальности**
- ❏ **Обмен знаниями через сообщества, менторство, коммуникации и учебные активности**
- ❏ **Развитие культуры сотрудничества и бенчмаркинга (бест-практикс)**
- ❏ **Обеспечение информационной безопасности**



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление РАЗВИТИЕМ

- ❏ **Развитие** — это целенаправленный процесс изменений, направленный на переход от менее совершенного состояния к более высокому уровню функционирования организации, системы или субъекта.
- ❏ **Управление развитием** — целенаправленный процесс регулирования изменений в объекте (организации, территории или системе), приводящий к новому качественному состоянию через прогнозирование, планирование и реализацию мер роста.



Управление РАЗВИТИЕМ

- ❏ Ролевые и компетентные модели должностей
- ❏ Программы развития каждой роли и компетенции
- ❏ Траектории развития ролей, должностей и компетенций
- ❏ Технология составления индивидуальной траектории развития сотрудника
- ❏ Культура комплексной обратной связи высокого качества
- ❏ Принципы (кодекс чести) компании, отделов / функций, должностей
- ❏ Формирование и развитие корпоративной культуры
- ❏ Программа развития технологий ведения деятельности (бизнес-технологий)
- ❏ Траектория развития отношений с клиентами
- ❏ Программа развития материально технической базы компании



Модель командной продуктивности «10 векторов управления»





Управление ВИДЕНИЕМ

- ❏ **Видение** — это идеальная картина будущего компании, мотивирующая сотрудников и отличающая фирму от конкурентов, включающая в себя образы будущего, миссии, концепции, стратегии и программы их реализации.
- ❏ **Управление видением** — это процесс формулирования образа будущего компании, рынков и отрасли, определение своего места на них, формулирование миссий и концепций, разработка стратегий и программ их реализации.



Управление ВИДЕНИЕМ

- ☞ **Уровни зрелости организации управления компанией**
- ☞ **Этапы развития компании**
- ☞ **Функционально-ролевая модель бизнеса**
- ☞ **Канва бизнес-модели**
- ☞ **Формирование образа будущего, видения
(рынка, отрасли, компании, отделов / функций)**
- ☞ **Формулирование и транслирование миссии
(компании, отделов / функций, должностей)**
- ☞ **Концепция развития компании, продукта, управления и команды**
- ☞ **Стратегия развития компании, трансформации рынка или отрасли**
- ☞ **Организационная структура компании**
- ☞ **Разработка программ, направленных на реализации видения, миссий, концепций и стратегий**

Направления развития модели командной продуктивности «10 векторов управления»



- ☞ 4 контекстов применения:
 - ☞ построение и развитие бизнес, консалтинг
 - ☞ построение горизонтальной или вертикальной карьеры
 - ☞ карьерное консультирование
 - ☞ формирование высокопродуктивного стиля жизни
- ☞ От 4 до 7 уровней развития каждого вектора в каждом контексте
- ☞ Апробация модели на 1, 3 и 10 компаниях с последующим подробным описанием
- ☞ Разработка образовательных, консультационных и консалтинговых услуг на базе модели и вывод их на рынок
- ☞ Построение консультационно-консалтинговой деятельности на базе модели
- ☞ Разработка модели «Корпоративной продуктивности»
(формирование корпоративной культуры высокой продуктивности)

Антон Степанюк

Тренер-методолог



Академия Развития "СТРАТЕГ"

https://t.me/strategy_personal



Клуб НЛП МОДЕЛИРОВАНИЯ

https://t.me/club_nlp_model



Личная страница ВК

https://vk.com/fin_strateg



ast-academy.ru