



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

РЕСУРСНОЕ СОСТОЯНИЕ КОМАНДЫ КАК ИЗМЕРЯТЬ И УПРАВЛЯТЬ

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ, КОТОРАЯ РАБОТАЕТ

Владимир Родченко

Владимир Родченко



- Мастер-коуч первых лиц НФПМК
- Член Высшего экспертного совета Академии Социальных технологий.
- Соучредитель Национальной Федерации профессиональных менторов и коучей.
- Автор моделей «РЕГАТА», «Настоящий Мастермайнд», «СРС».
- Преподаватель и групповой коуч на программах FORBES и ВШЭ.
- Консультант по оценке HOGAN, BASE.PRO и Социальной панораме.
- Преподаватель Практик осознанности.
- Командный коуч бизнес и спортивных (яхтинг) команд.

Опыт в сфере «Обучение и создание команд» - с 1986 года.

Консультант владельцев бизнеса, топ – менеджеров

(компании- клиенты ГАЗПРОМБАНК, Nissan, МегаФон, Дептранс Москвы, М.Видео, Сбербанк, Virgin Connect, СИБУР, ПГК, ОМК, Норникель, Новонордиск, Газстройпром, ВТБ, Crocus Group, CATERPILLAR, Автобан, банк Открытие и т.д.).



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Действительно ли Вы и ваша команда в ресурсном состоянии?

Знаете ли вы...?

£4.70 ROI

(470% возврата)

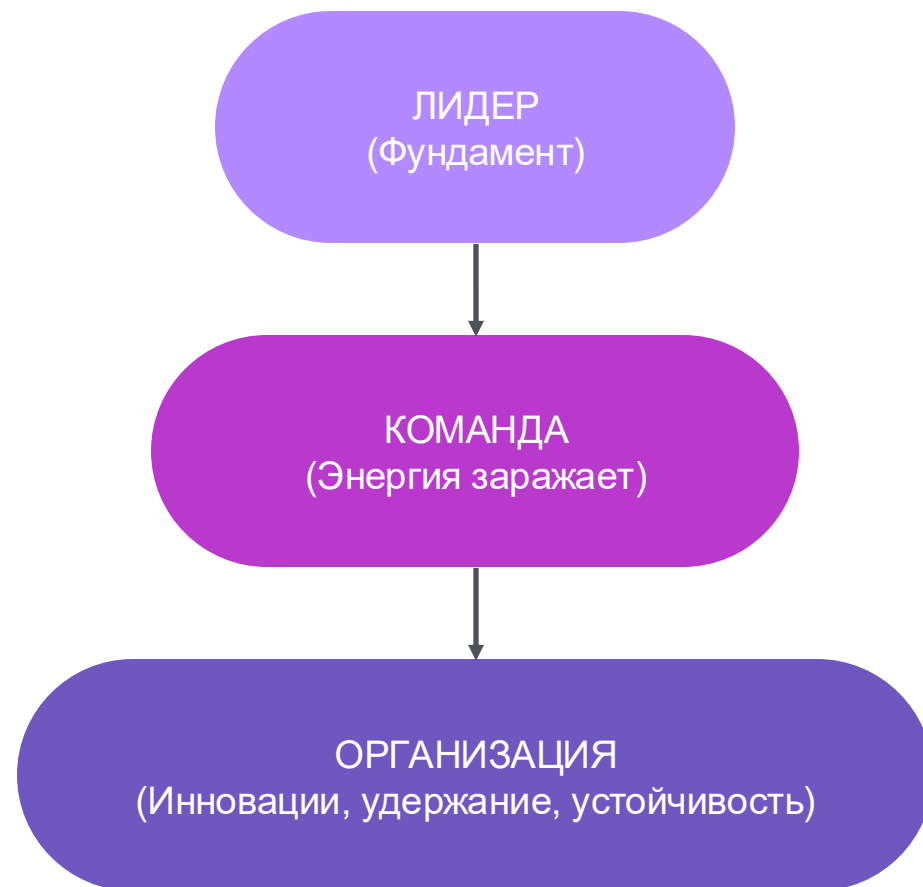
на каждый £1

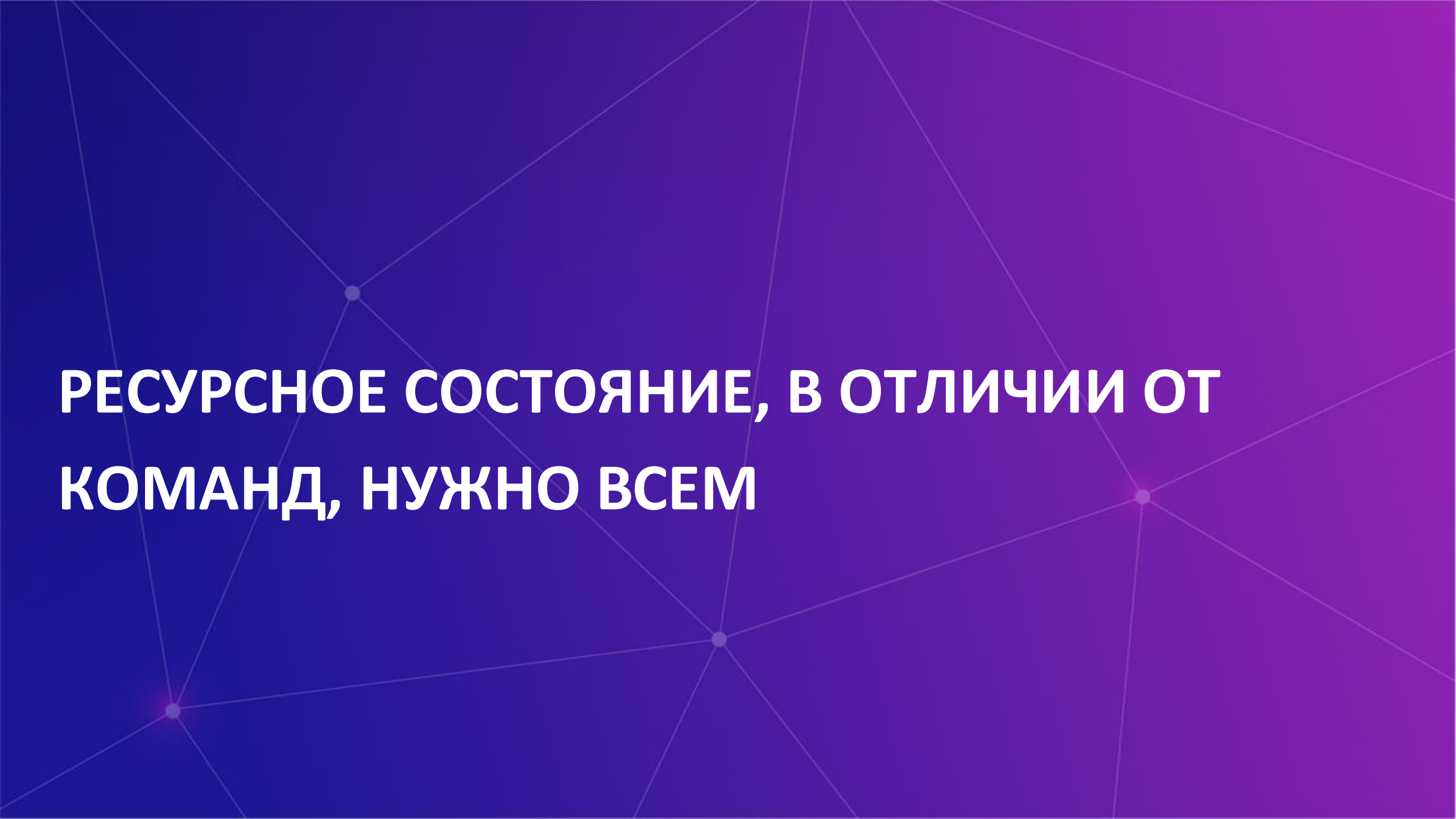


- ✓ Компании получают £4.70 возврата на каждый £1 (Deloitte 2024)
- ✓ Но большинство не знает, как это измерять
- ✓ Сегодня: авторская модель для измерения и управления



Три уровня влияния





**РЕСУРСНОЕ СОСТОЯНИЕ, В ОТЛИЧИИ ОТ
КОМАНД, НУЖНО ВСЕМ**

Что такое ресурсное состояние?

Когда человек или группа/команда удовлетворены или видят позитивную динамику в трёх сферах:

 БЛАГОСОСТОЯНИЕ	 ОТНОШЕНИЯ	 ЗДОРОВЬЕ
<ul style="list-style-type: none">• Финансовая стабильность• Достаточность• Перспективы	<ul style="list-style-type: none">• Доверие• Поддержка• Психологическая безопасность	<ul style="list-style-type: none">• Физическое• Эмоциональное• Ментальное• Социальное• Духовное


Команды В РЕСУРСНОМ состоянии значительно (на десятки процентов) более эффективны и продуктивны




Почему это важно для вас?

Почему это должно вас волновать?


#1 — ТЕКУЧКА

 Около **11%** ниже
(Mercer/Deloitte)



 Экономия на найме

 Стабильность

#2 — ИННОВАЦИИ

 Команды в ресурсном состоянии
предлагают больше идей и
инициатив

#3 — УСТОЙЧИВОСТЬ К КРИЗИСАМ

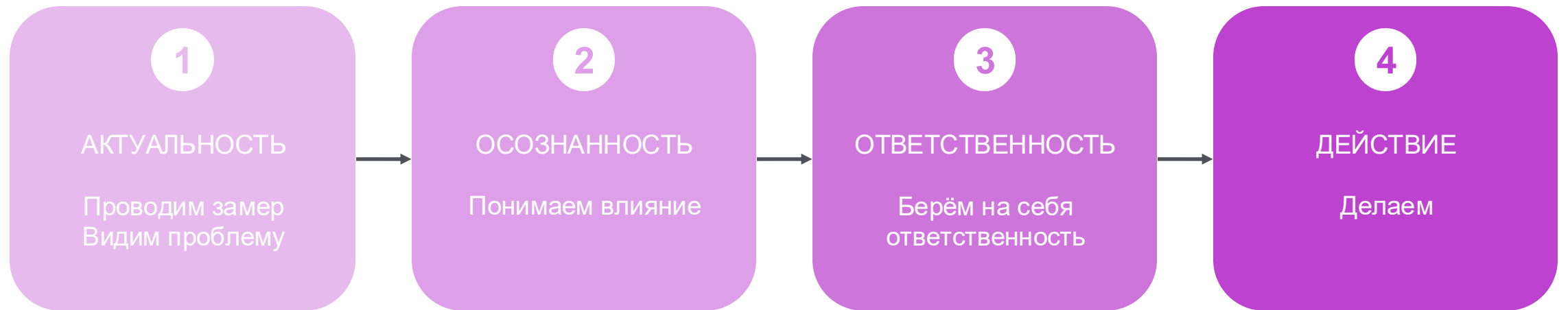
 В **4.2x** выше устойчивость
 COVID: - на 59% менее
подвержены финансовому
дистрессу (McKinsey)





МОДЕЛЬ: 4 ШАГА УПРАВЛЕНИЯ

Модель: 4 шага управления



Каждый шаг поддерживается индивидуальным/командным/групповым/ коучингом





ШАГ 1: АКТУАЛЬНОСТЬ

Шаг 1: Актуальность

Лидер видит проблему

"Так больше нельзя. Что-то нужно менять."

СИГНАЛЫ	ВОЗМОЖНОСТЬ	МОТИВАЦИЯ
<ul style="list-style-type: none">↑ Текучка↑ Конфликты↓ Энергия	Команда может быть более эффективной	<p>Это бизнес решение</p> <p>Не только мораль</p>





ШАГ 2: ОСОЗНАННОСТЬ

Шаг 2: Осознанность

ТИП 1: ВСПЫШКА (Озарение)

💡 "Прозрение"

Моё состояние влияет на
команду

Болезненно, но мощно

ТИП 2: НАВЫК (Практика)

🧘 Медитация

📝 . Рефлексия

🔄 Коучинг

Устойчивость и системность

"Осознанность = Концентрация + Ясность + Равнодушность"
(Шинзен Янг)

Результат: Лидер более осознанный





ШАГ 3: ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Шаг 3: Ответственность

"Мы отвечаем за своё ресурсное состояние"

1. ПРИЗНАНИЕ	2. ГОТОВНОСТЬ УЧИТЬСЯ	3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
<p>"Я отвечаю за своё состояние»</p> <ul style="list-style-type: none">• Сон, питание• Отношения• Движение• Работа	<p>"Пробуем, смотрим, корректируем"</p> <p>Ошибки = обратная связь</p>	<p>Каждый из нас и мы вместе создаем Культуру ресурсности. Понимание того, в чем ответственность коуча, в чем клиента/команды.</p>

Виктимное мышление → Венаторное мышление





ШАГ 4: ДЕЙСТВИЕ

Шаг 4: Действие

для ЛИДЕРА	для КОМАНДЫ	для ОРГАНИЗАЦИИ
<ul style="list-style-type: none">• Коучинг• Личная СРС• Медитация• Дыхание• Рефлексия	<ul style="list-style-type: none">• Групповой или командный коучинг• Командная СРС• Коммуникация• Доверие• Командная синхронизация• Практики	<ul style="list-style-type: none">• Измерение (регулярное)• Мониторинг• Адаптация подходов



Без действий осознанность остаётся теорией



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

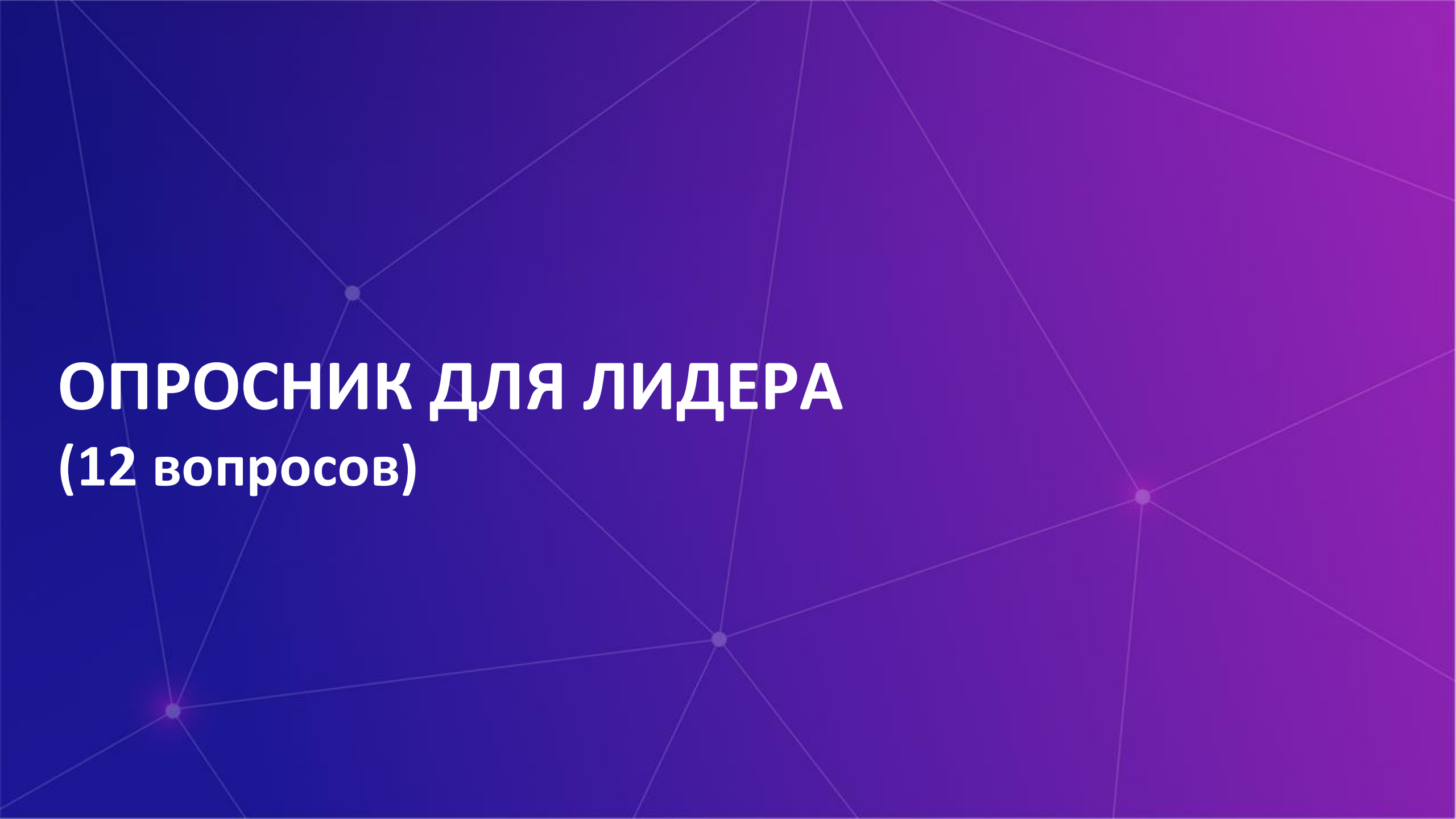


КАК ИЗМЕРЯТЬ РЕСУРСНОЕ СОСТОЯНИЕ

"Что не измеряется, то не управляется" (Питер Друкер)

#1 — СУБЪЕКТИВНОЕ	#2 — СИСТЕМНОЕ	#3 — ДИНАМИЧЕСКОЕ
<p>Шкала 1-10</p> <p>"Я доволен своим ресурсным состоянием"</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Быстро✓ Просто	<p>Полный опросник</p> <p>По трём сферам:</p> <ul style="list-style-type: none">• Благосостояние• Отношения• Здоровье (5 вид.) <ul style="list-style-type: none">✓ Полный профиль✓ Узкие места	<p>Вектор, тренд</p> <p>Растут или падают?</p> <p>Главное — движение</p> <p>Даже если сейчас 5.2, а было 4.1 — это работает</p>





ОПРОСНИК ДЛЯ ЛИДЕРА

(12 вопросов)

ОПРОСНИК ДЛЯ ЛИДЕРА (12 вопросов)

Оцени по шкале 1-10

БЛАГОСОСТОЯНИЕ (2 вопроса)

1. ☐ Я ощущаю стабильность и достаточность в финансовой сфере (или вижу перспективы роста)
2. ☐ Я чувствую экономическую безопасность и контроль над ресурсами

ОТНОШЕНИЯ (3 вопроса)

1. ☐ Мои отношения с близкими построены на доверии и поддержке
2. ☐ У меня есть качественные рабочие отношения, коллеги мне нравятся
3. ☐ Я открыт(а) к новым контактам и способен(на) выстраивать связи



ОПРОСНИК ДЛЯ ЛИДЕРА (12 вопросов)

Оцени по шкале 1-10

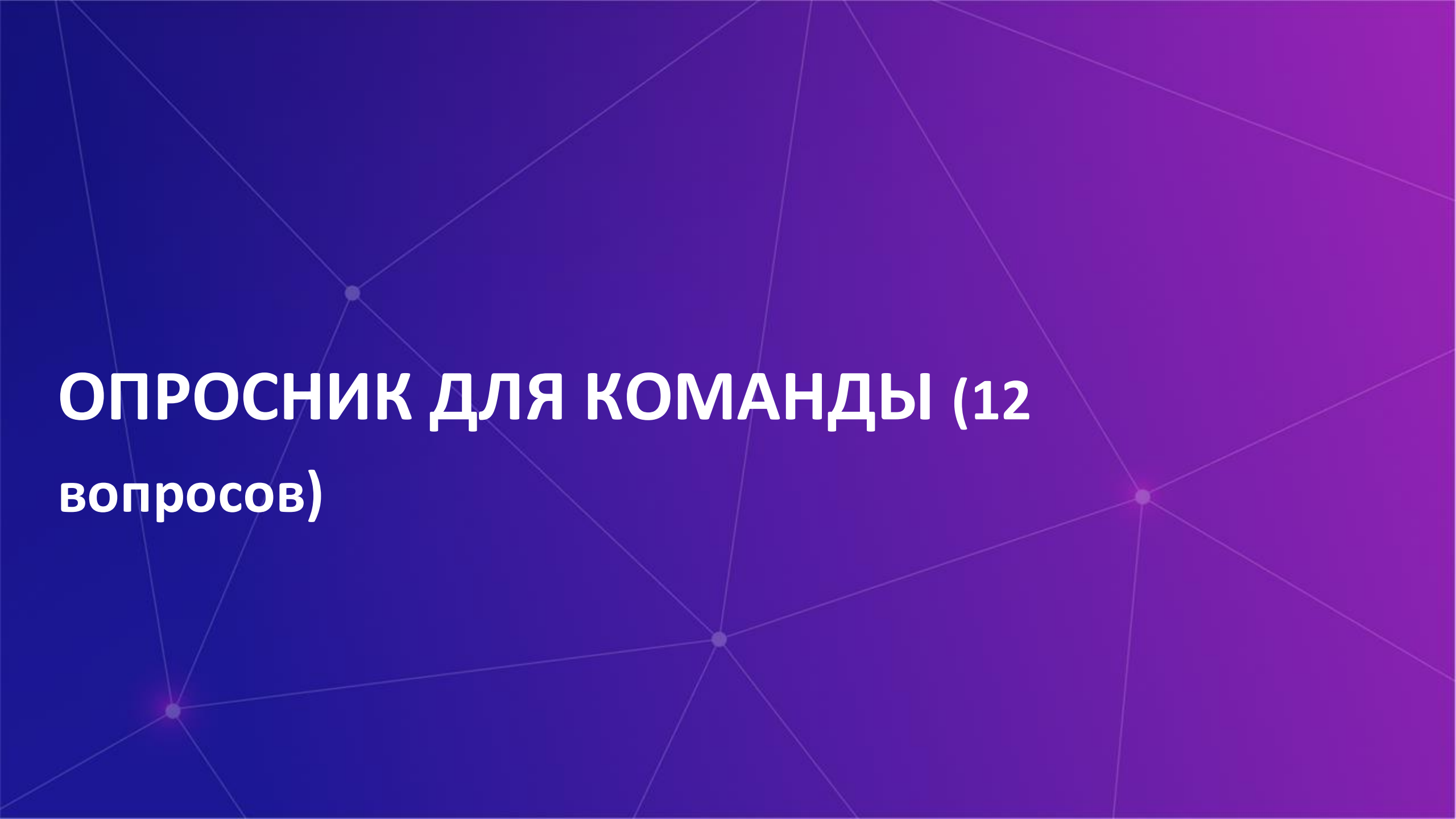
ЗДОРОВЬЕ (5 вопросов)

1. ☐ Мой физический энергетический уровень стабильно высокий
2. ☐ Я умею регулировать свои эмоции и восстанавливаюсь после стресса
3. ☐ Мои мысли ясны, я принимаю обоснованные решения
4. ☐ Я чувствую подлинную поддержку и взаимопонимание
5. ☐ Я чувствую смысл в том, что я делаю, и ощущаю внутреннюю опору

УПРАВЛЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ (2 вопроса)

1. ☐ Я осознаю своё влияние на других людей и на команду
2. ☐ Я готов(а) инвестировать в своё развитие и поддерживать ресурсное состояние





ОПРОСНИК ДЛЯ КОМАНДЫ (12 вопросов)

ОПРОСНИК ДЛЯ КОМАНДЫ (12 вопросов)

Оцени по шкале 1-10

БЛАГОСОСТОЯНИЕ (1 вопрос)

1. ☐ Мое финансовое благосостояние в работе либо устраивает, либо растёт (зарплата, бонусы, компенсации)

ОТНОШЕНИЯ (4 вопроса)

1. ☐ Мои отношения в команде построены на доверии и поддержке
2. ☐ В команде есть психологическая безопасность — я могу быть собой, выражать мнение
3. ☐ Я чувствую подлинную связь с членами команды, не только профессиональную
4. ☐ Каждый член команды ясно понимает свою роль, ответственность и как это связано с целями команды



ОПРОСНИК ДЛЯ КОМАНДЫ (12 вопросов)

Оцени по шкале 1-10

ЗДОРОВЬЕ (5 вопросов)

1. ☐ У команды стабильно высокий уровень энергии — отсутствует выгорание и переутомление
2. ☐ Эмоциональная атмосфера в команде позитивная, конструктивная
3. ☐ Командное мышление ясное — решения принимаются осознанно
4. ☐ Между членами команды есть взаимопомощь и поддержка
5. ☐ Команда объединена общими ценностями и миссией

ЛИДЕРСТВО И РАЗВИТИЕ (2 вопроса)

1. ☐ Лидер команды поддерживает нас — заботится о нагрузке, состоянии, ресурсах
2. ☐ Команда развивается, растёт, движется в нужном направлении




КАК ИЗМЕРЯТЬ И ОТСЛЕЖИВАТЬ ДИНАМИКУ?

BASE!PRO

 Дашборд

 Шаблоны

 Пользователи

 Команды

Дашборд



Добро пожаловать, Родченко Владимир

Выход



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ



ТИПИЧНЫЕ СЛУЧАИ ИЗ ПРАКТИКИ

Дашборд

Шаблоны

Пользователи

Команды

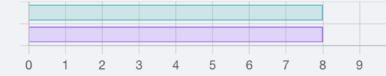
СЕССИИ КОМАНДЫ: СРС Лидер 68

СВОДНЫЕ ДАННЫЕ

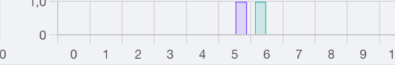
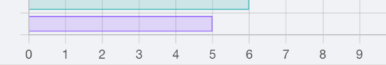
2 ЗАМЕР

1 ЗАМЕР

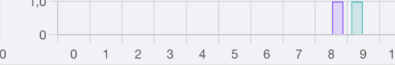
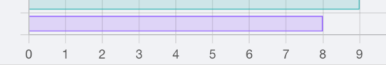
Я ощущаю стабильность и достаточность в финансовой сфере (или вижу перспективы роста)



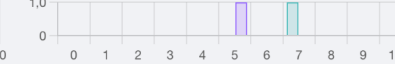
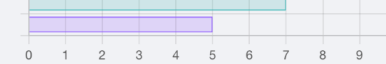
Я чувствую экономическую безопасность и контроль над ресурсами



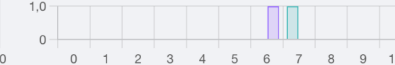
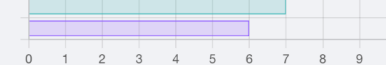
Мои отношения с близкими построены на доверии и поддержке



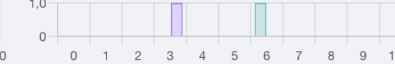
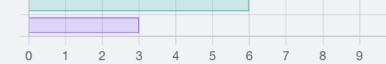
У меня есть качественные рабочие отношения, коллеги мне нравятся



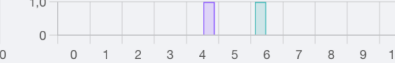
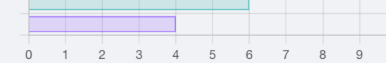
Я открыт(а) к новым контактам и способен(на) выстраивать связи



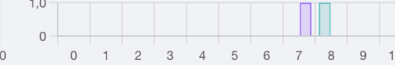
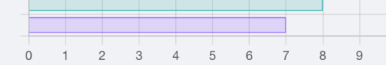
Мой физический энергетический уровень стабильно высокий



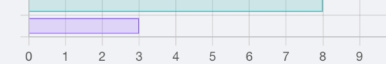
Я умею регулировать свои эмоции и восстанавливаюсь после стресса



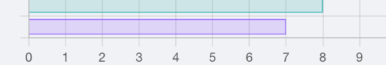
Мои мысли ясны, я принимаю обоснованные решения



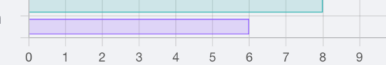
Я чувствую подлинную поддержку и взаимопонимание в моей команде



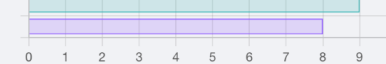
Я чувствую смысл в том, что я делаю, и ощущаю внутреннюю опору



Я осознаю своё влияние на других людей и на команду



Я готов(а) инвестировать в своё развитие и поддерживать ресурсное состояние



Дашборд

Шаблоны

Пользователи

Команды

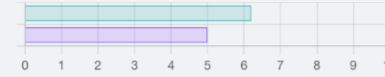
СЕССИИ КОМАНДЫ: СРС Команда 68

СВОДНЫЕ ДАННЫЕ

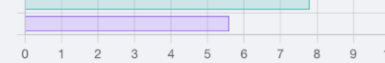
2 ЗАМЕР

1 ЗАМЕР

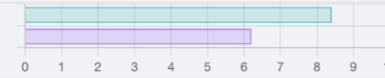
Мое финансовое благосостояние в работе либо устраивает, либо растёт (зарплата, бонусы, компенсации)



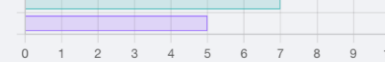
Мои отношения в команде построены на доверии и поддержке



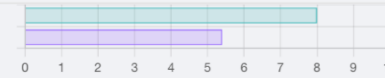
В команде есть психологическая безопасность — я могу быть собой, выражать мнение



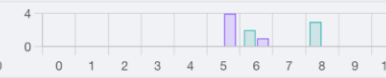
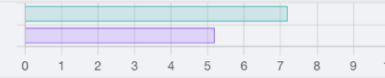
Я чувствую подлинную связь с членами команды, не только профессиональную



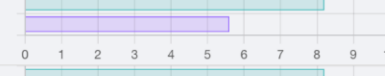
Каждый член команды ясно понимает свою роль, ответственность и как это связано с целями команды



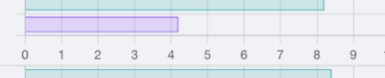
У команды стабильно высокий уровень энергии — отсутствует выгорание и переутомление



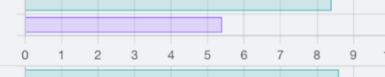
Эмоциональная атмосфера в команде позитивная и конструктивная



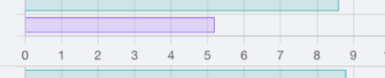
Командное мышление ясное — решения принимаются осознанно



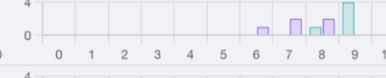
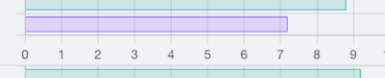
Между членами команды есть взаимопомощь и поддержка



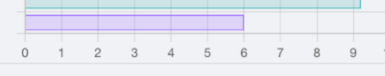
Команда объединена общими ценностями и миссией



Лидер команды поддерживает нас — заботится о нагрузке, состоянии, ресурсах



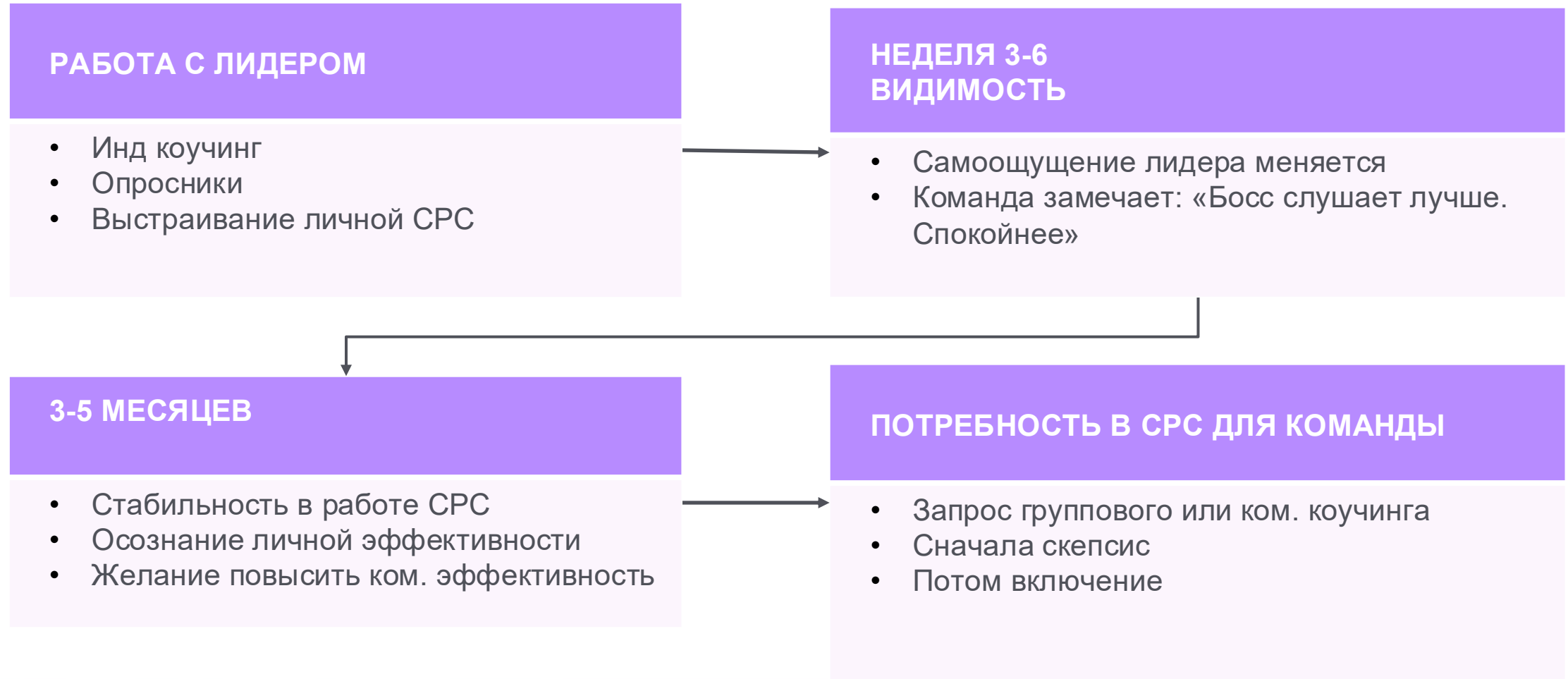
Команда развивается, растёт, движется в нужном направлении





ОТ ЛИДЕРА К КОМАНДЕ

От лидера к команде: реальный путь






«ЛЮДИ НЕ ПРОТИВ ПЕРЕМЕН. ОНИ НЕ ХОТЯТ, ЧТОБЫ ИХ МЕНЯЛИ»
ПИТЕР БРЕГМАН




КОМАНДНЫЙ КОУЧИНГ: исследования и ROI

Командный коучинг — результаты исследований




МЕТРИКИ УЛУЧШЕНИЯ

-  39-50% улучшение командной производительности
-  45% увеличение психологической безопасности
-  72% увеличение командной вовлечённости

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ

-  Ясность ролей повышается естественным образом
-  Психологическая безопасность усиливается
-  Эмоциональное здоровье команды крепнет

ROI КОУЧИНГА

-  **7x ROI** — Median от инвестиций
-  19% получили ROI **50x** и выше
-  **788%** ROI для executive coaching

Коучинг — это инвестиция в главный ресурс: людей



Три ключевых инсайта

1

ВСЁ НАЧИНАЕТСЯ С ЛИДЕРА

Ресурсное состояние команды начинается с лидера

- Если лидер в ресурсе, команда будет в ресурсе
- Это не мистика — это психология и системность

2

МОЖНО ИЗМЕРЯТЬ И УПРАВЛЯТЬ

Можно управлять системно, не наугад

- У нас есть инструменты и методология
- Есть опросники и понимание как использовать полученные данные

3

КОУЧИНГ — КАТАЛИЗАТОР

С его помощью компания достигает результатов в 2-3 раза быстрее






- ROI доказан: \$1 → \$7
- 86% окупили инвестиции
- Это работает






Хотите использовать эту модель?

Я предлагаю три варианта взаимодействия:





ВАРИАНТ 1 ДИАГНОСТИКА

-  2 часа
-  Сессия с лидером
-  Анонимный опрос команды
-  Полный отчёт + рекомендации
-  Индивидуально

ВАРИАНТ 2 ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ

-  4-8 недель/два полных дня
-  Обучение СРС и инструментам в групповом формате
-  Работа с платформой

ВАРИАНТ 3 ONGOING КОУЧИНГ

-  Не реже раза в месяц
-  60-90 минут
-  Создание и реализация личной СРС
-  Работа с платформой



Ссылки на открытые исследования

<https://coachingfederation.org/blog/coaching-statistics-the-roi-of-coaching-in-2024/>

<https://boldly.app/blog/team-coaching-a-powerful-tool>

<https://work.life/blog/workplace-wellbeing-programs-470-percent-roi-returns/>

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/organizational-health-is-still-the-key->

<https://luisazhou.com/blog/coaching-statistics/>



"Люди — это ваш главный актив. Их ресурсное состояние — ваша конкурентоспособность."

Это не "soft skills" и не wellness-программа, которая хорошо звучит, но никому не нужна.

Это HARD BUSINESS:

- Экономика: £4.70 на £1
- Продуктивность
- Удержание людей
- Инновации
- Устойчивость

КОГДА КОМАНДЫ В РЕСУРСНОМ СОСТОЯНИИ - ОНИ ВЫИГРЫВАЮТ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Готов ответить на ваши вопросы



<https://vladimir-rodchenko.ru>



v.r@vladimir-rodchenko.ru



[@rodchenko_coach](https://www.instagram.com/rodchenko_coach)



+7 919 777 0171