

Адаптивные компетенции



«Agility в работе позволяет создавать большую ценность, снижая издержки. В этом смысле agility - это печатный станок для денег» (ATG)

CAPTain agility позволяет определить потенциал личности для ее успешной деятельности по принципам Agile.

Это становится важным, если организация работает в условиях высокой неопределенности, в т.н. мире VUCA (аббревиатура английских слов Нестабильность, Неопределённость, Комплексность и Неоднозначность)

CAPTain agility сопоставляет установленный у личности потенциал с профилем требований Agile, который основан на четырех сквозных группах мета-компетенций:

1. **«Находить решение проблем»:** Гибкость, Работа с комплексностью, Решительность
2. **«Реализовывать инновации»:** Креативность, Компетенция продвигать изменения
3. **«Работать в команде»:** Умелая работа с ошибками, Ориентация на иерархия, Выстраивания контактов и общение, Уметь делиться
4. **«Обеспечивать высокую производительность»:** Вовлеченность, Инициативность, Уровень активности

В конце отчета по результатам диагностики выводятся два списка:

- **«Сильные стороны»** личности, которые прогнозируют ее успешность в работе по принципам Agile.
- **«Области развития»**, указывающие на индивидуальную потребность в обучении.

Методика универсальна и охватывает все категории руководителей, специалистов, продавцов, предпринимателей и молодых специалистов.

Особая фишка: **CAPTain agility** позволяет определить наличие или отсутствие коллективного потенциала для работы по принципам Agile - от уровня отдельного департамента до организации в целом - при помощи сводного статистического анализа результатов.

Отдача методики:

- Поскольку результаты **CAPTain agility** показывают, как личность актуально ведет себя на фоне желаемого поведения в рамках требований Agile, результаты диагностики помогают:
 - * - Самой личности, для самоанализа своего потенциала для работы с Agile
 - * - Руководителям и сотрудникам в повышении производительности труда
 - * - Руководителям, сотрудникам и специалистам в обучении развитии в Agile
 - * - Руководителям и рекрутерам в подборе новых сотрудников по профилю требований Agile
- Выявляет реальное поведения личности, а не просто самооценку, что позволяет увидеть спектр личностных возможностей, которые люди за собой даже не предполагали

Формат вопроса: 183 парных выборов (с защитой от манипуляций)

Время обработки: 30 минут (мульти алгоритм)

Методики и отчеты: на 8 языках, включая русский, немецкий, английский

Примеры применения – фрагменты

CAPTain | agility

Индивидуальные сильные стороны

Обобщение результатов диагностики

«Сильные стороны»: для успешной деятельности по принципам Agile у личности выявлены следующие поведенческие особенности, которые выражаются:

- в ее гибкости работы, но при этом не теряя своей структурированности.
- в ее открытости по отношению к новому, что ей предлагают извне.
- в ее целеустремленных решениях.
- в том, что она принимает на себя ответственность за результаты работы.
- в ее воодушевлении и амбициях продвигать новшества.
- в том, что она дипломатична.
- в ее внимании к интересам и заботам других.

CAPTain | agility

Общий обзор по 13 группам компетенций

3. Работать в команде

0 - 10 = Результат по CAPTain 0 - 10 = Результат самооценки

CAPTain agility
Коэффициент соответствия: 71,21

| Позитивная зона | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| Умелая работа с ошибками | | | | | | | | | | | | |
| Саморефлексия | заниженная самооценка | | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Дипломатичность | спонтанный, эмоционален | | | | | | | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Эмпатичность | не настроен на компромисс | | | | | | | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Управление и контроль | оказывает незначительное влияние | | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ориентация на иерархии | | | | | | | | | | | | |
| Принятие ответственности | не видит себя в роли руководителя | | | | | | | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Ориентация на иерархии | нет стремления лидировать | | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Отношение к авторитетам | ориентируется на авторитеты | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Выстраивания контактов и общение | | | | | | | | | | | | |
| Открытость к контактам | предпочитает работать один | | | | | | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Личные отношения | сдержано-деловой | | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Чувство команды | не нуждается в обществе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Активность в группе | не требует внимания | | | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Готовность к компромиссам | всегда настаивает на своем | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

CAPTain | agility

Типы поведения agile

N: 56 чел.
Рекомендации по распределению ролей для работы на принципах agile.

CAPTain | agility

Пример выдержки из отчета:

Пример выдержки отчета из графика:

Пример: анализ по группе с определением ролей