



# Dlaczego większość programów rozwojowych nie podnosi skuteczności menedżerów?

Efektywność programów rozwojowych bazuje na założeniu, że przydatność do „strategii” lub „operacji” jest kwestią zaangażowania i pracowitości menedżera oraz odpowiedniego treningu. **Nasze badania – poparte wynikami naszych Klientów – wskazują na coś zupełnie innego.** Predyspozycje menedżerów do dostarczania efektów poprzez podejmowanie właściwych decyzji, albo skuteczne działania, to kwestie naturalnych cech neurologicznych i aby mieć ponadprzeciętne rezultaty potrzebny jest określony talent!

Źródła skuteczności menedżerów w obszarze „strategii” lub „operacji” należy szukać w sposobie przetwarzania informacji przez ich mózgi. Kluczowe są mechanizmy koncentracji uwagi oraz dyskomfortu. Podczas podejmowania decyzji przez talenty operacyjne dominuje obszar odpowiedzialny za pamięć i automatyzmy. Wśród talentów strategicznych dominuje przewidywanie konsekwencji i zmieszanie. Oba talenty są niezbędne w efektywnej organizacji.

**Większość programów rozwojowych jest nieskuteczna, ponieważ wzrost skuteczności menedżerów zależy od dopasowania profilu menedżerów do celów projektu, a nie od formy i sposobu prowadzenia projektu rozwojowego. Kluczowa jest selekcja!**

Talent trudno rozpoznać po zachowaniach i pojedynczych decyzjach, ale wytworzyliśmy narzędzia, które badają biznesową skuteczność i wkład menedżera w wyniki zespołu bardzo precyzyjnie. Na podstawie przeprowadzonych projektów wiemy także, że organizacje osiągające różne wyniki biznesowe mogą posiadać podobny potencjał (ulożony w ludziach) do odniesienia sukcesu jak liderzy. **Mamy innowacyjne narzędzie do odkrycia tego potencjału – platformę symulacji biznesowych AoV.**

**U liderów oraz innych organizacji, proporcje talentów strategicznych i operacyjnych są zbliżone. Różnica tkwi w alokacji: u liderów talenty pracują zgodnie z potencjałem!**

# EFEKTYWNY PROCES DECYZYJNY ORGANIZACJI TO SKUTECZNE WDRAŻANIE WŁAŚCIWYCH DECYZJI

70-80% MENEDŻERÓW POSIADA  
TALENT OPERACYJNY

20-30% TO  
TALENT STRATEGICZNY

## Podstawa merytoryczna: **budowanie efektywnej organizacji**

**Efektywna organizacja skutecznie wdraża właściwe decyzje**, a to wymaga rozpoznania profilu menedżerów oraz efektywnej współpracy osób utalentowanych strategicznie i operacyjnie.

W praktyce każda organizacja może poprawiać zysk i efektywność poprzez podniesienie wkładu kadry w wyniki – jeśli tylko nauczy się rozróżniać silne strony kadry oraz dostarczy im efektywny trening współpracy i postaw konstruktywnie wpływających na wyniki organizacji.

**Udostępnienie menedżerom i specjalistom narzędzi oceny i treningu swoich silnych stron to skuteczna metoda poprawiania zysku firmy dzięki podniesieniu wkładu kadry w wyniki!**

- Firma uzyskuje praktyczną wiedzę o **skuteczności oraz profilu Uczestnika i zespołu na tle benchmarku**.
- Analiza wyników indywidualnych i zespołowych pozwala **ocenić wkład człowieka w wyniki zespołu**.
- Reguły każdej rozgrywki promują zachowania, które są **fundamentem współczesnych efektywnych organizacji!** (proaktywność, transakcyjność, nastawienie na wnoszenie wkładu w wyniki zespołu oraz odpowiedzialność za wynik zespołu).

**UZYSKAJ WIĘKSZY  
WKŁAD KADRY  
W WYNIKI BIZNESOWE  
DZIĘKI ZROZUMIENIU  
SILNYCH STRON  
MENEDŻERÓW!**

## Narzędzie dla HR do zarządzania skutecznością kadry

Symulacja **odzwierciedla realny proces rozwiązywania** złożonych problemów biznesowych na poziomie skutecznego menedżera operacyjnego w bezpiecznych warunkach. Analiza wyników rozwiązywania takiego zadania w połączeniu z twardymi danymi HR pozwala **zespółowi HR firmy oceniać** skuteczność całej populacji menedżerów. **Jesteście Państwo ciekawi:**

- czy dobry wynik regionu to efekt **talentu lidera** czy niespodziewany wzrost rynku?
- czy osoby z różnych działów dzieląc się wiedzą **poprawiają wyniki?**
- który z kierowników skutecznie kieruje zespołem i **podnosi wartość wdrożenia?**

**Na te wszystkie pytania odpowiedź przynosi platforma symulacji biznesowych AoV, narzędzie które nie tylko pozwala określić talenty w organizacji i zwiększać potencjał firm poprzez właściwą alokację talentów do roli w organizacji, ale i ćwiczyć skuteczność biznesową**