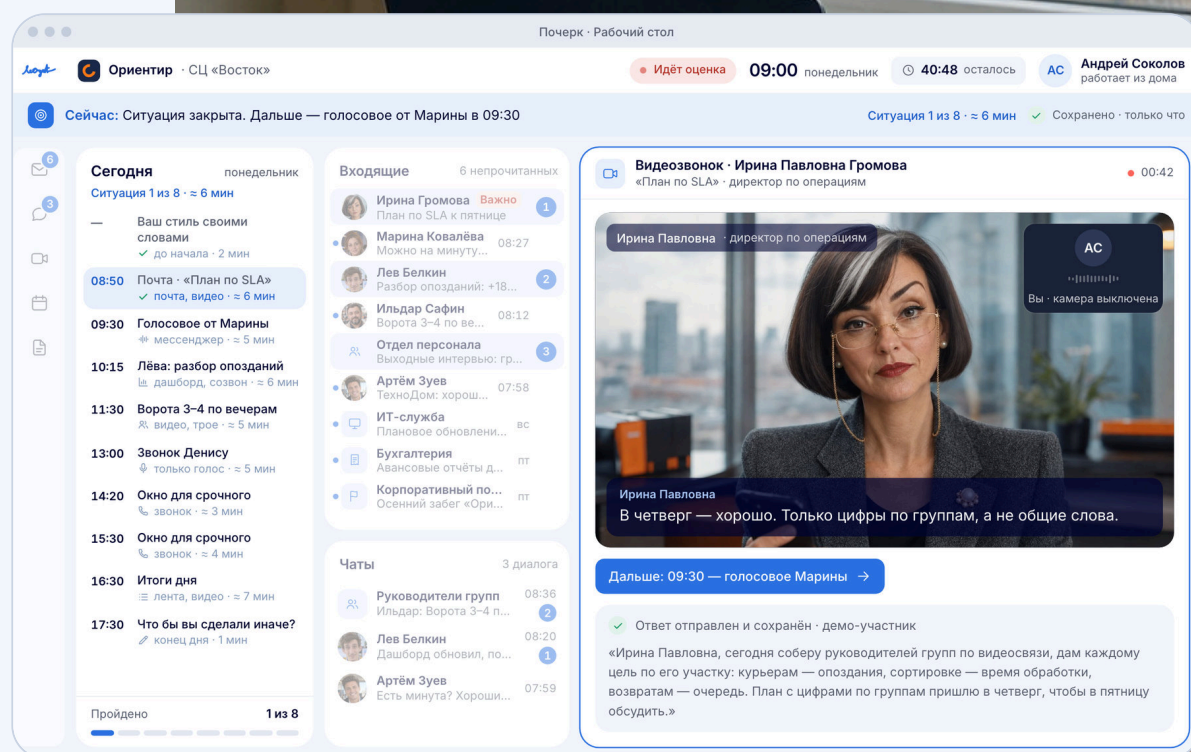


Описание концепции

Один день на удалёнке

ИИ-ассесмент управленческих компетенций. Руководитель проживает 45 минут удалённого рабочего дня — компания получает подробный отчёт о том, как он управляет на самом деле.



Как руководитель управляет на самом деле — видно только в деле

Компании оценивают менеджеров перед обучением и после него, собирают кадровый резерв, выбирают, кого повышать. Но привычные инструменты видят не поведение, а что-то другое.



Анкеты и тесты

Показывают, знает ли человек правильный ответ. Как он поступит в понедельник утром, когда горит квартал, — не показывают.

⊖ Знание, а не поступки



Ассесмент-центр

Видит поведение, но это 1–2 дня, ассесоры, актёры и площадка. Дорого и долго — для всей управленческой вертикали не провести.

⊖ Поведение, но не для всех



«Почерк»

45 минут живых рабочих ситуаций. ИИ фиксирует поведение и подтверждает каждый вывод цитатой. Отчёт — через несколько минут после сессии.

✓ Поведение — за 45 минут

Руководитель приболел и работает из дома



Легенда сессии

«Понедельник. Вы — руководитель направления в сортировочном центре. В выходные простыли: в офис не поехали, чтобы не заражать команду, но выпасть из понедельника не получится. До конца квартала три недели, показатель доставки в срок проседает, ключевой клиент недоволен. Сегодня всё — через ноутбук».



Естественно цифровой день

Почта, мессенджер, видеозвонок — не имитация, а настоящий формат работы.



Управлять можно только через людей

Из дома не сбегаешь на склад. Видно, умеет ли руководитель ставить задачи и делегировать.



Знакомо каждому

Удалённый день был почти у каждого руководителя. Правила игры объяснять не нужно.

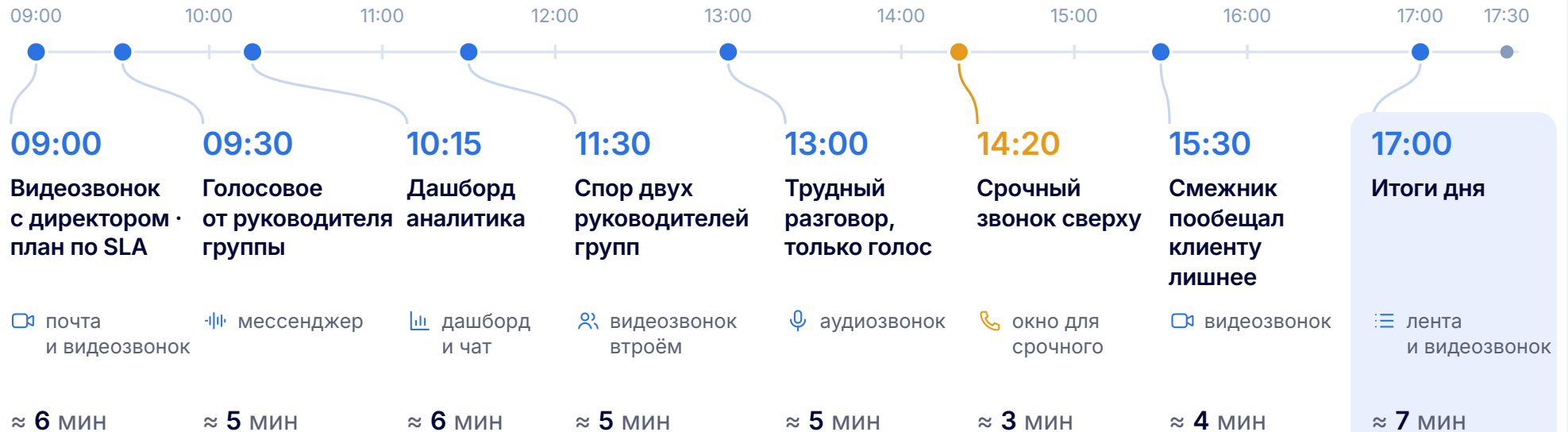


Честная нагрузка

Сообщения приходят параллельно, звонки — по расписанию и внезапно. Как в настоящий понедельник.

45 минут — это весь день. Без перемоток

🕒 Время в сюжете: понедельник, 09:00 → 17:30 · 8 событий



Все события стоят в календаре с первой минуты — включая итоговый созвон. Неожиданных этапов нет.

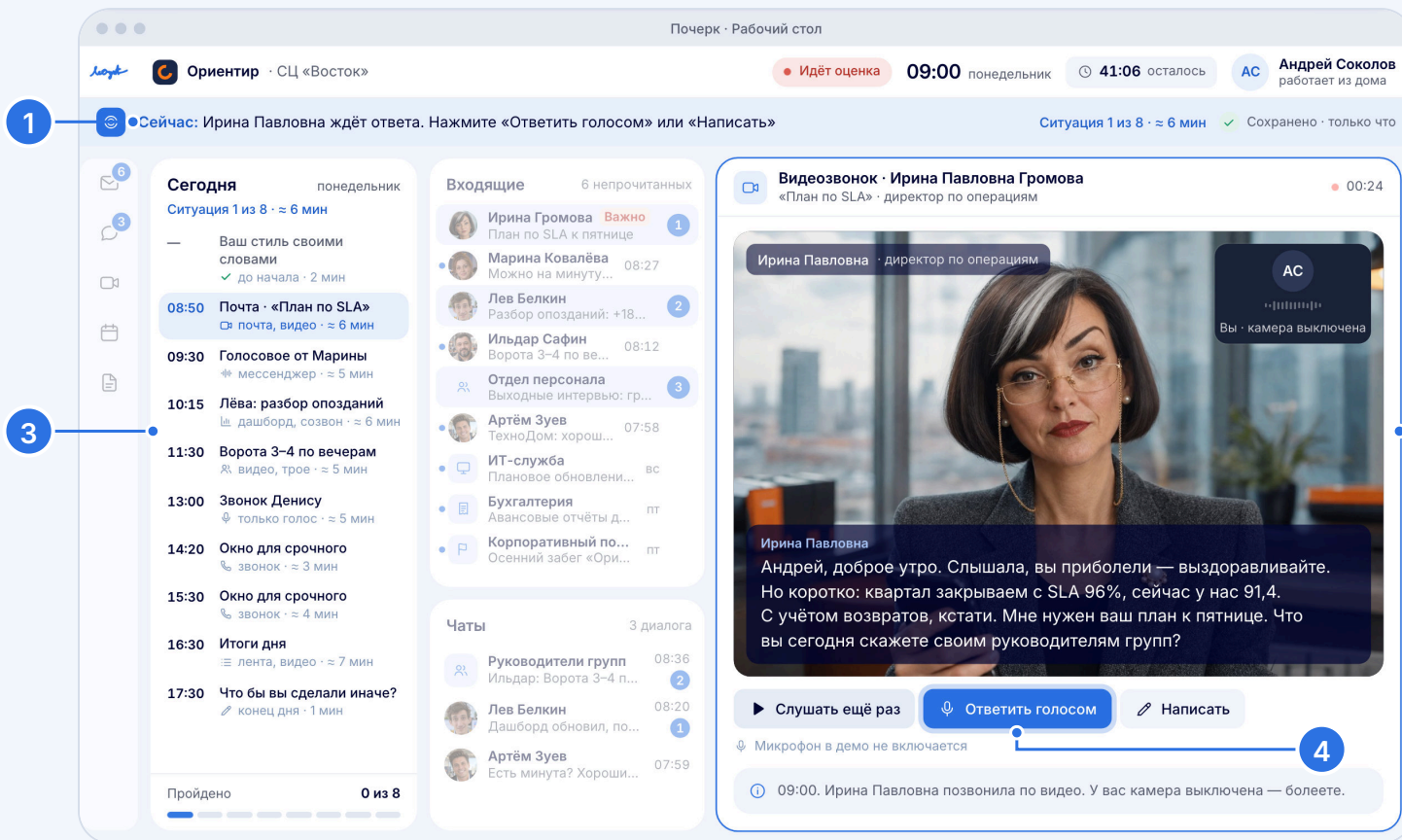


Часы в углу — время в сюжете, таймер — реальное. Темп держит система: если разговор затягивается, собеседник сам его закругляет.



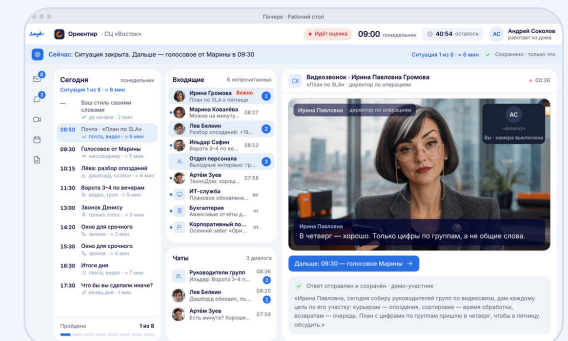
Последствия утренних решений приходят в тот же день. Итоговый созвон показывает, как человек их разбирает.

Настоящее рабочее место — но кликается только то, что нужно сейчас



Обучение — 60 секунд, три подсказки. Цель — первое осмысленное действие в первую минуту.

- 1 **Строка «Сейчас»**
Одна фраза и одно действие.
- 2 **Активная область**
Подсвечена тонким контуром. Остальное приглушено и не отвлекает.
- 3 **Календарь дня**
Где я, что было и что впереди.
- 4 **Одна главная кнопка**
Отвечить голосом или написать.



Без фокус-режима — тот же стол целиком. Можно включить для опытных участников.

Коллеги отвечают ЖИВО — ГОЛОСОМ и по ситуации

1

Видеозвонок · Ирина Павловна Громова
«План по SLA» · директор по операциям 00:42

Ирина Павловна · директор по операциям

АС
Вы · камера выключена

Ирина Павловна
В четверг — хорошо. Только цифры по группам, а не общие слова.

2

Дальше: 09:30 — голосовое Марины →

✓ Ответ отправлен и сохранён · демо-участник

«Ирина Павловна, сегодня соберу руководителей групп по видеосвязи, дам каждому цель по его участку: курьерам — опоздания, сортировке — время обработки, возвратам — очередь. План с цифрами по группам пришлю в четверг, чтобы в пятницу обсудить.»

1

Собеседник говорит голосом, с субтитрами.

2

Участник отвечает голосом или текстом. Расшифровку можно поправить перед отправкой.

3

Персонаж реагирует по своему состоянию: доверие и напряжение меняются от слов участника.

4

В двух разговорах — только голос: так видно, как человек говорит под давлением.



0:09

Расшифровка

Хорошо, давайте я сам позвоню в «ТехноДом» сегодня и закрою вопрос. А вы пока возьмите двоих курьеров у Ильдара на неделю.

Решения — на настоящих данных

- 1 Рост опозданий на 18%
- 2 Сноска мелким шрифтом: смена методики расчёта
- 3 Вопросы участника к данным до решения

Аналитик приносит рост опозданий на 18%. В сноске мелким шрифтом — смена методики расчёта. Один участник сразу заказывает курьеров, другой сначала спрашивает, что изменилось. Система видит разницу — и цену решения.

Пример · демо-участник

- 1 Два вопроса к данным до решения
- 2 Треть роста оказалась пересчётом
- 3 Пилот на одну зону с проверкой в пятницу

Разбор опозданий

СЦ «Восток» · неделя 41 · подготовил Лев Белкин

SLA, квартал*
91,4%
цель 96%

1
Опоздания
8,6%
+18% за 2 нед.

Вечерние окна
15,2%
утро 4,1 · день 6,3

По неделям По зонам По окнам

Опоздания по неделям, % заказов*

Неделя	Опоздания, % заказов
нед. 36	6,0
нед. 37	6,2
нед. 38	6,0
нед. 39	6,8
нед. 40	8,2
нед. 41	8,6

2
* С 14.09 возвраты учитываются в SLA по новой методике
** В ночь на среду — плановое обновление WMS, простой 02:00–04:00

Ваше решение

Тогда так: в Восток-5 со среды пробуем новый маршрут вечерних окон на неделю, в Восток-3 пока смотрим. В пятницу сравним с прошлой неделей. И пересчитай, пожалуйста, SLA по старой методике, чтобы мы видели реальную динамику.

➤ Отправить

Лев Белкин
аналитик
планирования ·
на связи

вечерние окна, зоны Восток-3 и Восток-5. Только... тут сноска: возвраты с 14-го считаются по новой методике.

3
Подождите. Что изменилось с 14-го — сколько из этих 18% даёт новая методика? И сколько стоит час вечернего курьера?

Лев Белкин
 0:07

Расшифровка

О! Вот! Примерно треть роста — это пересчёт возвратов, а не реальные опоздания. Час вечернего курьера — 640 ₽.

Спросить Лёву

К вечеру видно, как сработали утренние решения

В 09:30 участник забрал клиента у руководителя группы.

16:30 Клиент пишет участнику напрямую, а руководитель группы спрашивает, отвечать ли ей.

Пока вы были на звонках
 16:30 · письма и сообщения за день

6 новых

ТехноДом Письмо 15:52

Андрей, добрый день. Марина сказала, что вопросы по окнам доставки теперь решаете вы. Ждём вашего звонка сегодня — за неделю у нас шесть жалоб.

Марина Ковалёва Мессенджер 16:05

Андрей, «ТехноДом» теперь звонит вам? Мне им что-то отвечать или нет?

Ильдар Сафин Чат «Руководители групп» 16:12

Возвраты: очередь +120 за день. Двое моих курьеров — у Марины, ворота мне с 19:30. К утру будет больше.

Лев Белкин Мессенджер 16:18

Пересчитал SLA по старой методике: реальная динамика лучше, чем казалось, — треть роста опозданий действительно пересчёт. Маршрут для Восток-5 готов, стартуем в среду.

Отдел персонала Письмо 16:25

Из группы сортировки сегодня ещё одно заявление об уходе — восьмое за два месяца.

Календарь Напоминание 16:55

17:00 Итоги дня — Ирина Павловна. Событие стоит в календаре с утра.

Подключиться: 17:00 «Итоги дня»

17:00 Директор спрашивает: почему так? Один признаёт ошибку и меняет подход, другой оправдывается. Так измеряется обучаемость — за один день.

Видеозвонок «Итоги дня» · Ирина Павловна
 стоял в календаре с утра

00:24

Ирина Павловна · директор по операциям

AC
 Вы · камера выключена

Ирина Павловна
 Хорошо, что сами это видите. Выздоровливайте.

Завершить день →

Ответ отправлен и сохранён · демо-участник

«С «ТехноДомом» — моя ошибка: я забрал клиента на себя, и теперь Марина не в процессе. Верну его Марине, но сначала спрошу, что ей нужно, чтобы вести его самой. Курьеров Ильдару верну с завтрашнего утра. Маршрут в Восток-5 запускаем в среду — Лёва подтвердил, что треть роста была пересчётом. По Денису договорённость получилась без критерия — созвонюсь с ним завтра утром и в этот раз договоримся о конкретном поведении на смене и проверке раз в неделю.»

8 управленческих компетенций, два уровня руководителей



Постановка цели
и ожиданий

01



Делегирование
и ответственность

02



Управление
исполнением

03



Развитие людей
и обратная
связь

04



Работа
с конфликтом

05



Качество
решений

06



Управление
изменениями
и приоритетами

07



Влияние
и работа
со смежниками

08

Два уровня руководителей

L1

Руководитель
сотрудников

L2

Руководитель
руководителей

Одно ядро компетенций, разные
поведенческие индикаторы —
41 на уровень.

Пример различия · делегирование

- L1** Не забирает задачу обратно при первой трудности.
- L2** Делегирует результат руководителю группы, а не задачи его сотрудникам.

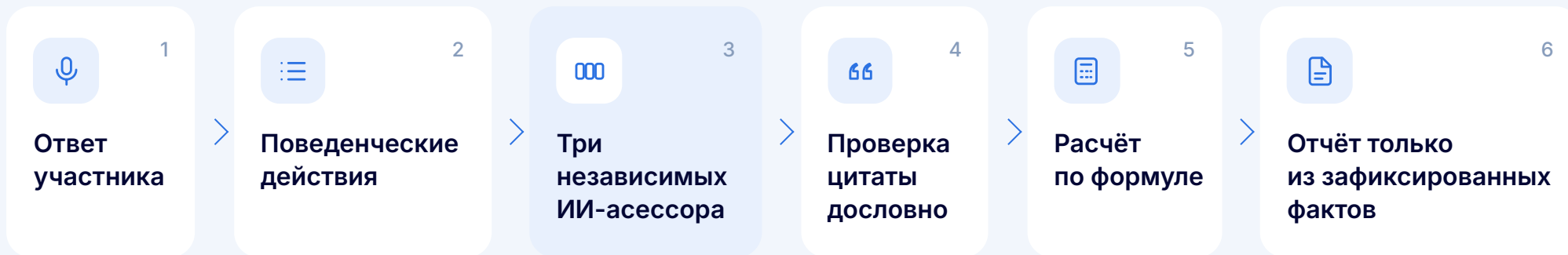


Каждая компетенция наблюдается минимум в трёх
независимых ситуациях.



Состав компетенций настраивается под модель
компании.

ИИ не ставит оценку на глаз



Ответ участника

«Хорошо, давайте я сам позвоню в «ТехноДом»...»

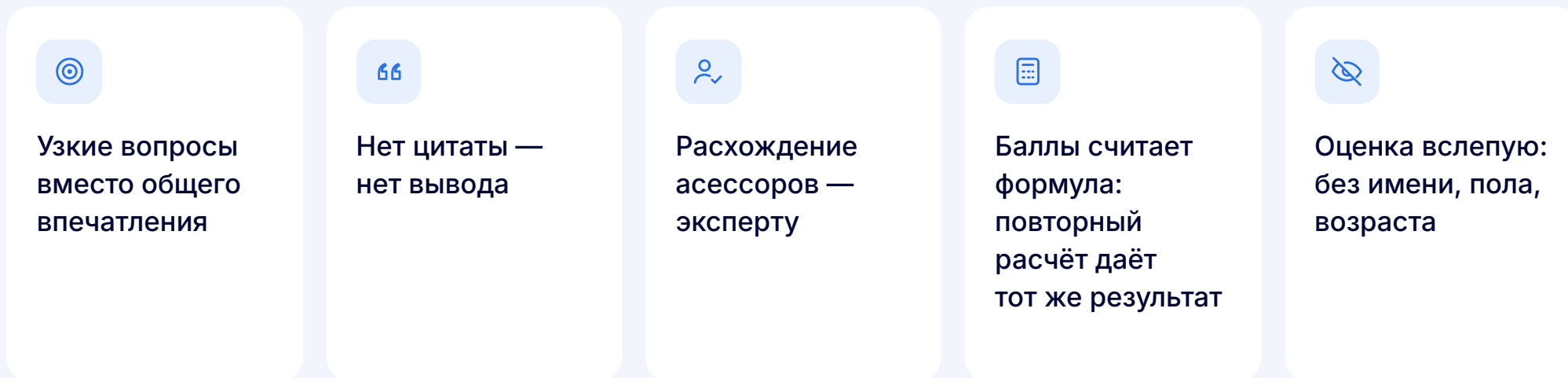
Индикатор

→ Делегирует результат руководителю группы

Три ИИ-ассессора

→ 0 0 0 ✓ согласие 3 из 3

Пять механизмов надёжности



Отчёт для HR — 20 страниц о конкретном человеке

По каждой компетенции — балл, место в группе, поведенческие индикаторы, цитаты и описание особенностей именно этого человека: где он силён, где проседает и при каких условиях.

Нажмите на любую страницу — она откроется на сайте целиком.

1–4 Обложка, резюме, как читать, профиль

5–12 8 компетенций — по странице на каждую

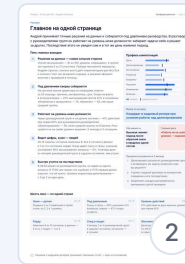
13 Риски

14–17 Знаю — делаю, под давлением, уровень действий и радар, след в людях и обучаемость

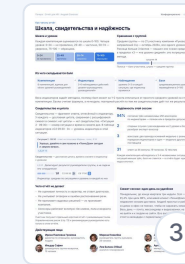
18–20 Почерк, план развития, приложение



Обложка



Резюме



Как читать



Профиль



Постановка цели



Делегирование



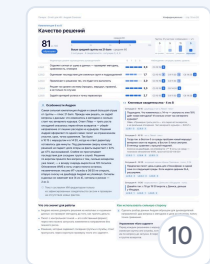
Исполнение



Развитие людей



Конфликт



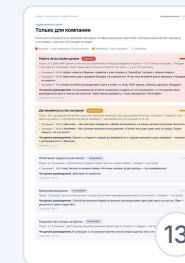
Решения



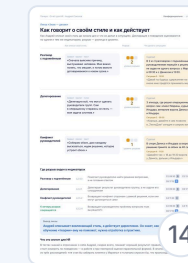
Изменения



Влияние



Риски



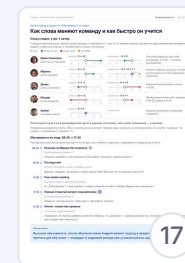
Знаю — делаю



Под давлением



Уровень и радар



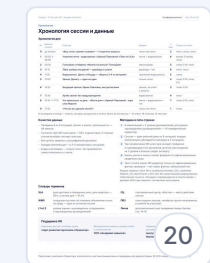
След в людях



Почерк



План развития



Приложение

Индивидуальное описание — не шаблон, а свидетельства

- 1 Балл и место в группе
- 2 Индикаторы 0–3
- 3 Цитаты из сессии с указанием ситуации
- 4 Особенности: как проявляется в спокойной ситуации и под давлением
- 5 Что развивать — конкретное действие

66

Механизм один: руководитель группы приходит с проблемой — Андрей сразу отвечает решением, без вопросов. ... Навык у него есть; он не включается в тот момент, когда руководитель группы приходит с просьбой.

Отчёт для HR, стр. 6 · «Делегирование и ответственность» · особенности демо-участника

Компетенция 2 из 8

Делегирование и ответственность

38

из 100

частично

средняя 47

Ниже средней группы на 9 баллов · средняя 47
3 ситуации · 6 свидетельств · ситуации 2, 4, 8

Группа, 21 участник: «частично» — у 11

3 11 6 1
не провал. частично уверенно образцово

Индикаторы уровня «руководитель руководителей»		0	1	2	3	Наблюдения: ситуация, время, уровень			
L2.2.1	Делегирует результат руководителю группы, а не задачи его сотрудникам				1,0	C2 09:30	0	C8 17:00	2
L2.2.2	Не обходит руководителя группы в распоряжениях его людям				1,0	C2 09:30	0	C4 11:30	2
L2.2.3	Определяет зону ответственности руководителя группы				1,5	C4 11:30	1	C8 17:00	2
L2.2.4	Возвращает руководителю проблему вопросом «как вы решите?»				0,7	C2 09:30	0	C4 11:30	0
L2.2.5	Управляет через показатели и регулярные встречи				2,0	C4 11:30	2	C8 17:00	2
L2.2.6	Перераспределяет ресурсы между группами с участием их руководителей				0,7	C2 09:30	0	C4 11:30	1
								C8 17:00	1

Особенности Андрея

Делегирование — самое большое расхождение между тем, как Андрей описывает свой стиль, и тем, что он делает. В прологе: «Сам в операционку стараюсь не лезть — моя задача система». В спокойном разговоре в 09:30, работая из дома с простудой, он за 14 секунд забрал клиента у Марины и переставил к ней двух курьеров Ильдара, не спросив Ильдара. Под давлением снизу, в споре за ворота в 11:30, решил за обоих руководителей групп. Механизм один: руководитель группы приходит с проблемой — Андрей сразу отвечает решением, без вопросов. В линзе «Уровень действий» это 18% действий на уровне «делаю сам». Проверку по цифрам он назначает («в пятницу смотрим цифры») — это самый высокий индикатор компетенции. К 16:30 последствия пришли сами: клиент пишет Андрею напрямую, очередь возвратов у Ильдара выросла на 120 посылок. Андрей разобрал это без подсказки и в 17:15 вернул задачу вопросом. Навык у него есть; он не включается в тот момент, когда руководитель группы приходит с просьбой.

○ Текст составлен ИИ-редактором только из зафиксированных свидетельств сессии и проверен на отсутствие новых фактов.

Ключевые свидетельства · 3 из 6

Ситуация 2 · 09:30 · ответ на голосовое Марины

голос, 0:14 Хорошо, давайте я сам позвоню в «ТехноДом» сегодня и закрою вопрос. А вы пока возьмите двоих курьеров у Ильдара на неделю.
Марина: «Спасибо... Тогда я скажу Ильдару, что это ваше решение?»

тест Да, скажите, что я так решил.

L2.2.1 · 0 L2.2.2 · 0 L2.2.4 · 0 L2.2.6 · 0

Ситуация 4 · 11:30 · видеозвонок с Денисом и Ильдаром · голос

Давайте так: с 18 до 19:30 ворота у Дениса, дальше у Ильдара. Неделю пробуем, в пятницу смотрим цифры.

L2.2.3 · 1 L2.2.4 · 0 L2.2.5 · 2 L2.2.6 · 1

Ситуация 8 · 17:00 · итоги дня: видеозвонок, затем чат с Мариной

17:00, голос С «ТехноДомом» — моя ошибка: я забрал клиента на себя, и теперь Марина не в процессе. Верну его Марине, но сначала спрошу, что ей нужно, чтобы вести его самой. Курьеров Ильдару верну с завтрашнего утра.

17:15, текст Марина, что вам нужно, чтобы вести «ТехноДом» самой?
Марина: «Если честно — чтобы кто-то один раз сходил со мной на встречу. И выходной в эту субботу.»

L2.2.1 · 2 L2.2.3 · 2 L2.2.6 · 1 L2.2.4 · 2

Что это значит для работы

- Руководители групп привыкают нести проблемы наверх: уже к вечеру «ТехноДом» писал Андрею лично, а Марина спрашивала, отвечать ли ей клиенту.
- Решения о ресурсах без руководителя группы бьют по соседней группе и по доверию: очередь возвратов у Ильдара выросла на 120 посылок, его доверие к Андрею — -2.
- С ростом зоны ответственности узким местом становится сам Андрей: вопросы идут к нему, а не к руководителям групп.

Что развивать

- Вернуть «ТехноДом» Марине на её условия: одна совместная встреча с клиентом, дальше клиента ведёт она, Андрей подключается только по её просьбе. Проверка через месяц — к кому обращается клиент.
- Перераспределять людей и ресурсы между группами только на коротком созвоне с обоими руководителями групп.

Упражнение «Два вопроса до решения»

В каждом разговоре, где руководитель группы приносит проблему, до любого решения задать два вопроса: «что мешает?» и «как вы решите?». Раз в неделю отмечать, в скольких разговорах это получилось.

Шесть линз, которые раньше были доступны только опытному ассессору

1 Знаю — делаю

Заявил: **«Сам в операционку стараюсь не лезть»**. В сессии — 3 эпизода, где решил операционный вопрос сам.

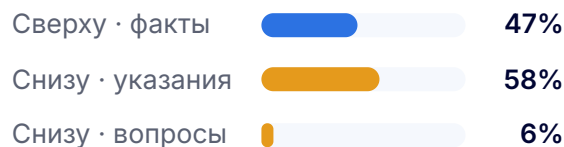
Заявил
не лезет
в операционку



Сделал
3 эпизода
«сам»

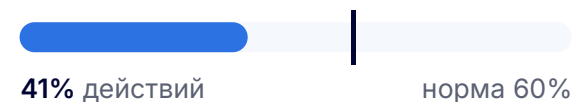
2 Под давлением

Давление сверху собирает: опора на факты 47%. Давление снизу переключает в указания: 58%, вопросов — 6%.



3 Уровень действий

41% действий на уровне руководителя руководителей при норме 60%.



4 Радар

Замечено 8 сигналов из 14: все 4 сигнала в данных и 1 из 4 — о состоянии людей.



8 из 14 замечено · данные 4 из 4 · люди 1 из 4

5 След в людях

После одного дня 2 из 4 руководителей групп в худшем состоянии, чем утром.



хуже хуже

4 руководителя групп: утро → вечер

6 Обучаемость

Увидев последствия, в тот же день сменил подход: первый открытый вопрос подчинённому.

Утро
решение без
вопросов



Вечер
открытый
вопрос

Каждый получает свой отчёт



Участник

Короткий развивающий отчёт. Без рисков и сравнений.

сильные стороны

зоны развития

что попробовать

«почерк» стиля

«Почерк» стиля — подпись из шести осей



HR и руководитель

20 страниц о конкретном человеке.

компетенции

особенности

риски

линзы

план развития

вопросы для беседы



Резюме, компетенция, линзы



Компания

Групповая аналитика кампании.

распределение по уровням

типичные дефициты

риски

динамика до и после обучения

До обучения
первая оценка

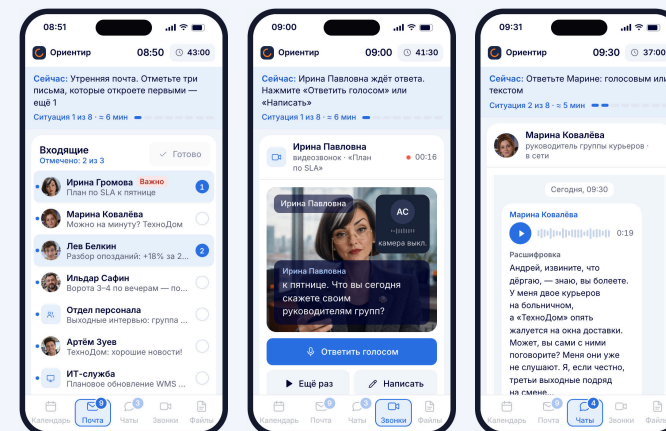


После обучения
повторная оценка через 3 месяца

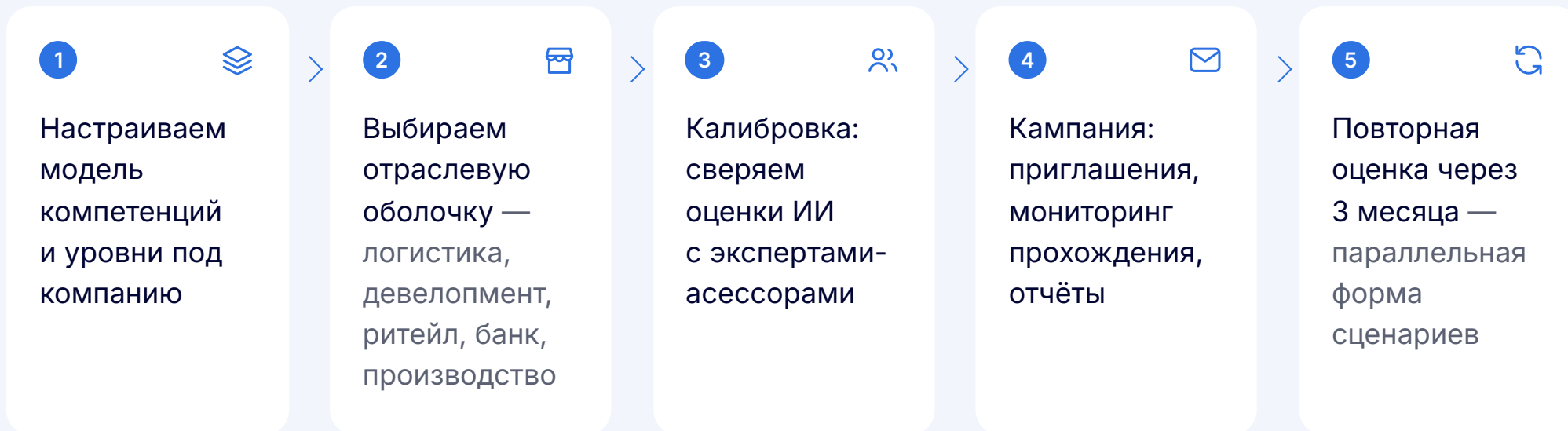


Проходится с компьютера и с телефона

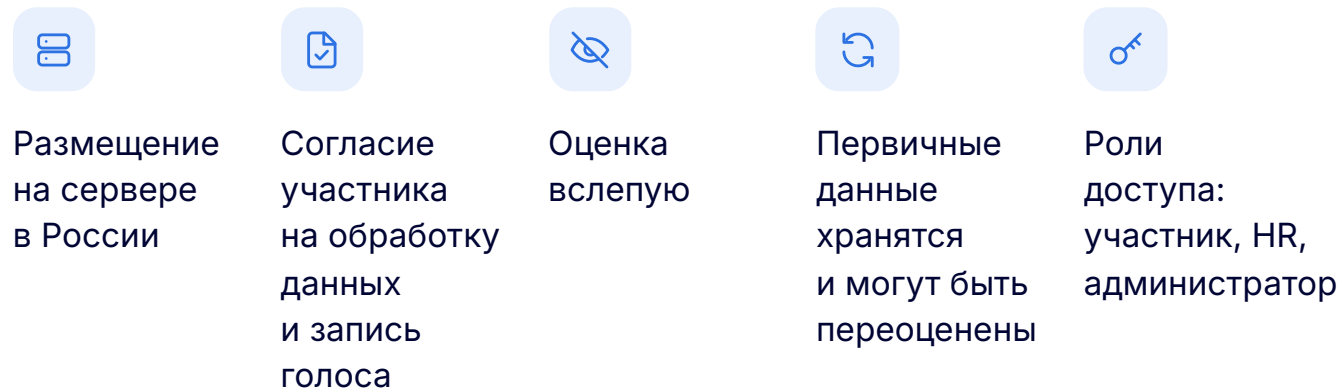
На телефоне — одна панель за раз



Как запустить в компании



Безопасность и данные



Компания получает

Отчёт для HR на 20 страниц по каждому участнику и групповую аналитику



Интерактивный прототип

Проживите день сами

Интерактивный прототип: начало дня в фокус-режиме, живые голоса коллег и пример отчёта для HR на 20 страниц.

concept.academyskillsai.ru



Откройте с компьютера или телефона — без регистрации

Ваш день

Понедельник. Вы работаете из дома.

Вы — Андрей Соколов, руководитель направления «Последняя миля» в сортировочном центре «Восток» компании «Ориентир». У вас 4 руководителя групп и 96 сотрудников. В выходные вы простыли: температура, голос садится. В офис вы не поехали, чтобы не заражать команду, — но выпасть из понедельника не получится. До конца квартала три недели, показатель доставки в срок проседает, ключевой клиент недоволен.

Сегодня всё — через ноутбук: почта, мессенджер, видеозвонки. На склад не выйти и к людям не зайти.

Как это устроено



8 событий вашего дня — все уже в календаре



Около 45 минут на весь день



Отвечайте голосом или текстом



В двух разговорах — только голос



Время в углу экрана — сюжетное, таймер — реальное



Можно прерваться и вернуться к тому же месту



Подсказок и баллов по ходу не будет — это нормально

Начать день →

Сначала — обучение за 60 секунд

Персонажи, компания «Ориентир» и результаты участника в примерах вымышлены. «Почерк» — рабочее название. © ООО «Академия навыков», 2026. Концепция и прототип — ИТ-компания «Кеды профессора»