

ЭКОПСИ  
КОНСАЛТИНГ



# КТО МЫ

КТО МЫ

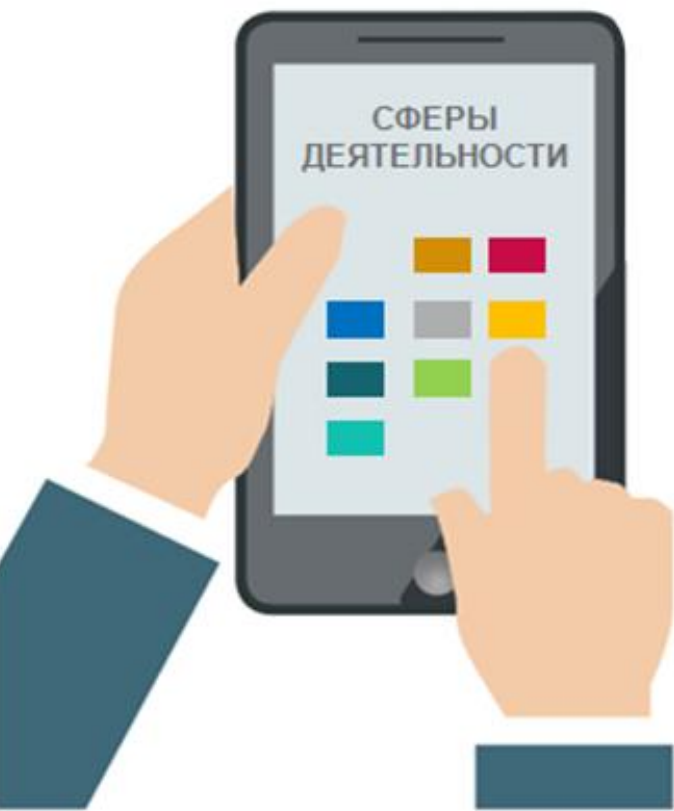
ВО ЧТО ВЕРИМ

НАША МИССИЯ

ЭКОНОМИКА  
И  
ПСИХОЛОГИЯ

БИЗНЕС  
ДЕЛАЮТ  
ЛЮДИ

ЛЮДЯМ И ОРГАНИЗАЦИЯМ –  
ЭФФЕКТИВНОСТЬ,  
РАЗВИТИЕ И ДРАЙВ



- ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА
- ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
- ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ  
(УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И HR-КОНСАЛТИНГ)
- ИССЛЕДОВАНИЯ
- АВТОМАТИЗАЦИЯ HR

В РЕЙТИНГЕ \*

№ 1

ЛЕТ НА РЫНКЕ

26

ПРОЕКТОВ В ГОД

498

КОНСУЛЬТАНТОВ

150

\* среди консалтинговых компаний в области управления персоналом  
(по данным рейтингов РА «Эксперт» и журнала «Коммерсантъ Деньги» по итогам 2014 г.)

# НАШИ КЛИЕНТЫ

## ГОСОРГАНИЗАЦИИ



## ФИНАНСОВЫЕ КОМПАНИИ



## ТРАНСПОРТ, ЛОГИСТИКА



## ФАРМАЦЕВТИКА, МЕДИЦИНА



## RETAIL



## ТЭК



## ТЕЛЕКОМ, МЕДИА, ИТ



## АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



## МЕТАЛЛУРГИЯ



## ПРОИЗВОДСТВО, ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



## FMCG

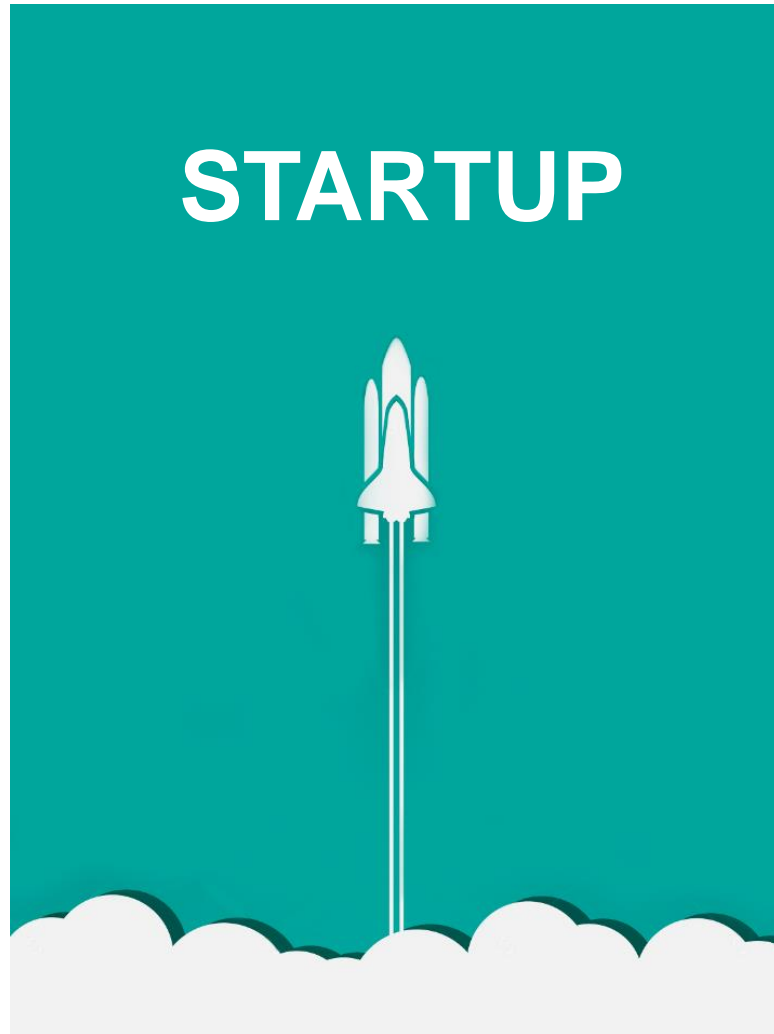


# Отличаются ли руководители стартапов от менеджеров устоявшихся компаний

Результаты исследования

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

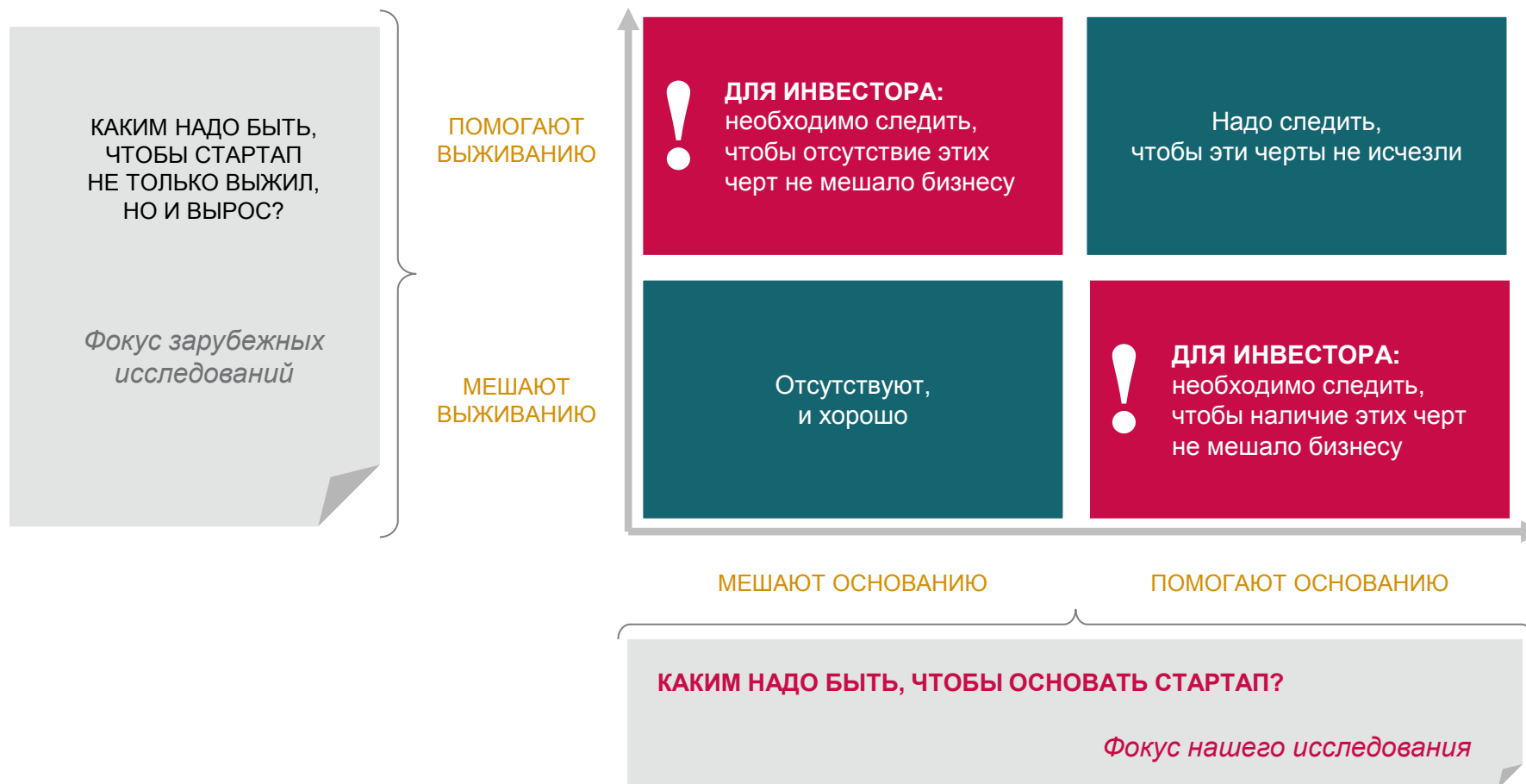




- ▼ Психологические характеристики основателей технологических стартапов существенно **отличаются** от психологических характеристик менеджеров устоявшихся компаний
- ▼ Мы создали интегральный показатель Founder Index, который четко отличает стартапера (Startup Founder ) от обычного менеджера
- ▼ Основатели стартапов отличаются от менеджеров тем, что они:
  - ▼ Больше ценят интеллект
  - ▼ Более нацелены на самостоятельность
  - ▼ Более нацелены на успех в организации
- ▼ Некоторые черты, необходимые человеку для основания стартапа, будут в будущем мешать развитию данного проекта

# Личность стартаперов: основные фокусы исследований

КАРТА ЧЕРТ ЛИЧНОСТИ СТАРТАПЕРА



# Паспорт исследования

1



## **ВЫБОРКА** ИССЛЕДОВАНИЯ

**ВЫБОРКА «СТАРТАПЕРЫ»**  
73 участника GenS  
(проходили анонимно)

**ВЫБОРКА «МЕНЕДЖЕРЫ»**  
более 700 менеджеров  
российских и  
международных компаний,  
работающих в России

2

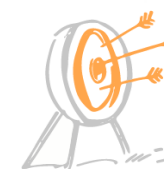


## **ИНСТРУМЕНТЫ** ИССЛЕДОВАНИЯ

**ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК  
CUT-E (SHAPES)**  
Необходим для сравнения  
результатов нашего  
исследования с западными

**МОТИВАЦИОННЫЙ ОПРОСНИК  
CUT-E (VIEWS)**  
Необходим для выяснения  
мотивационных  
предпочтений стартаперов

3



## **ЗАДАЧИ** ИССЛЕДОВАНИЯ

Выявить особенности  
личности и мотивации  
технологических  
предпринимателей в России

Найти показатель  
**(FOUNDER INDEX)**, который  
сможет предсказывать  
склонность человека к  
созданию стартапа

# Инструменты исследования: cut-e - smart. valid. preferred



**Cut-e [Кьют]** полный спектр инструментов и технологий для оценки поведенческих характеристик, мотивов и способностей, связанных с профессиональной деятельностью

CUT-E В МИРЕ:	CUT-E В РОССИИ:
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Основной офис в Гамбурге (Германия)</li><li>▪ Более 4 млн кандидатов в год</li><li>▪ Более 40 языков</li><li>▪ Партнёры по всему миру (вся Европа, США, ЮАР, Австралия, Юго-Восточная Азия)</li><li>▪ Основные клиенты – крупные компании, в том числе технологические</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Работа в России с 2009 года</li><li>▪ Адаптированы все основные инструменты</li><li>▪ Российские нормативные выборки</li><li>▪ Клиенты cut-e в России: Газпром-Нефть, VW Group, Mary Kay, Red Bull, Banca Intesa, ВТБ Страхование, Томскнефть, Commerzbank, Johnson &amp; Johnson и др.</li></ul>

**ЭКОПСИ – эксклюзивный представитель в России (с 2015 года)**

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг», 2015 г.



# Инструменты исследования: пример заполнения опросника

## ОСНОВНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОПРОСНИКА:

### ЗАЩИЩЕННОСТЬ ОТ СОЦИАЛЬНОЙ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТИ

(опрашиваемый не может сказать «мне присущи все черты»)

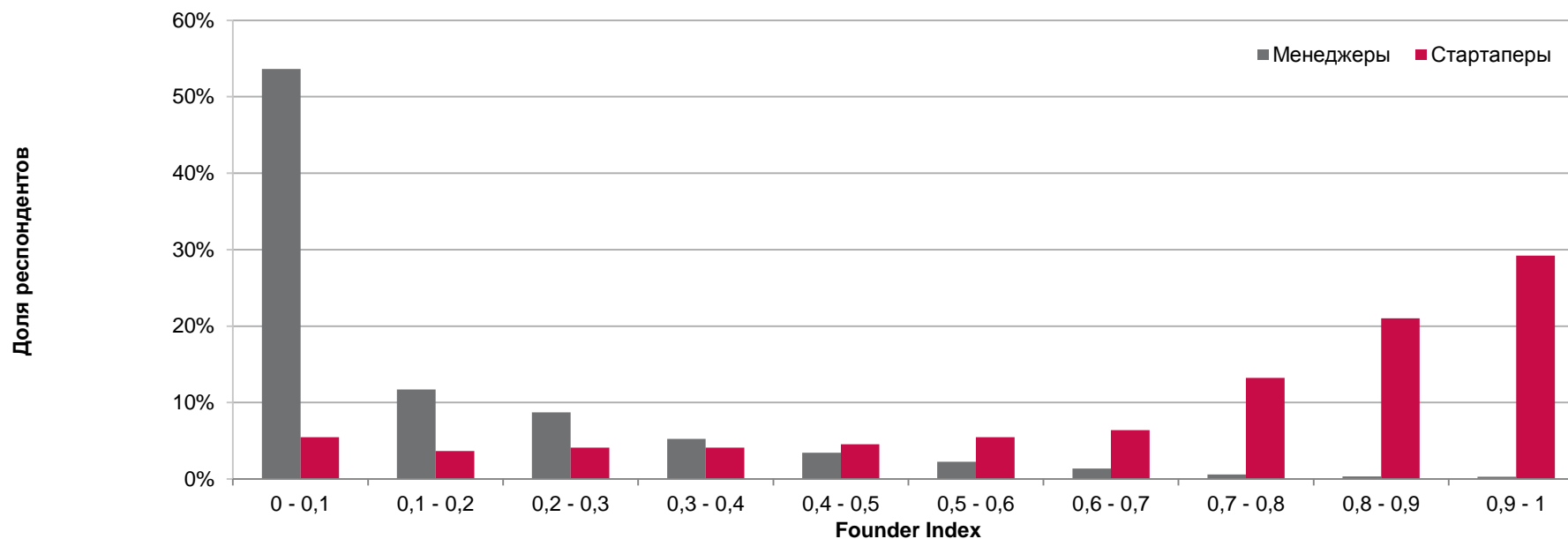
ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ



**Насколько точно эти высказывания описывают Ваше поведение?**  
Вы можете распределять баллы с помощью кнопок + и - .

Я честен и открыт в отношениях с другими людьми	○ ○ ○ ○ ○ ○	+ -
Мне хочется, чтобы людям было приятно со мной общаться	● ● ● ● ○ ○	+ -
Мне удастся оказывать влияние на других	● ● ○ ○ ○ ○	+ -
У Вас осталось еще 2 балла		● ●

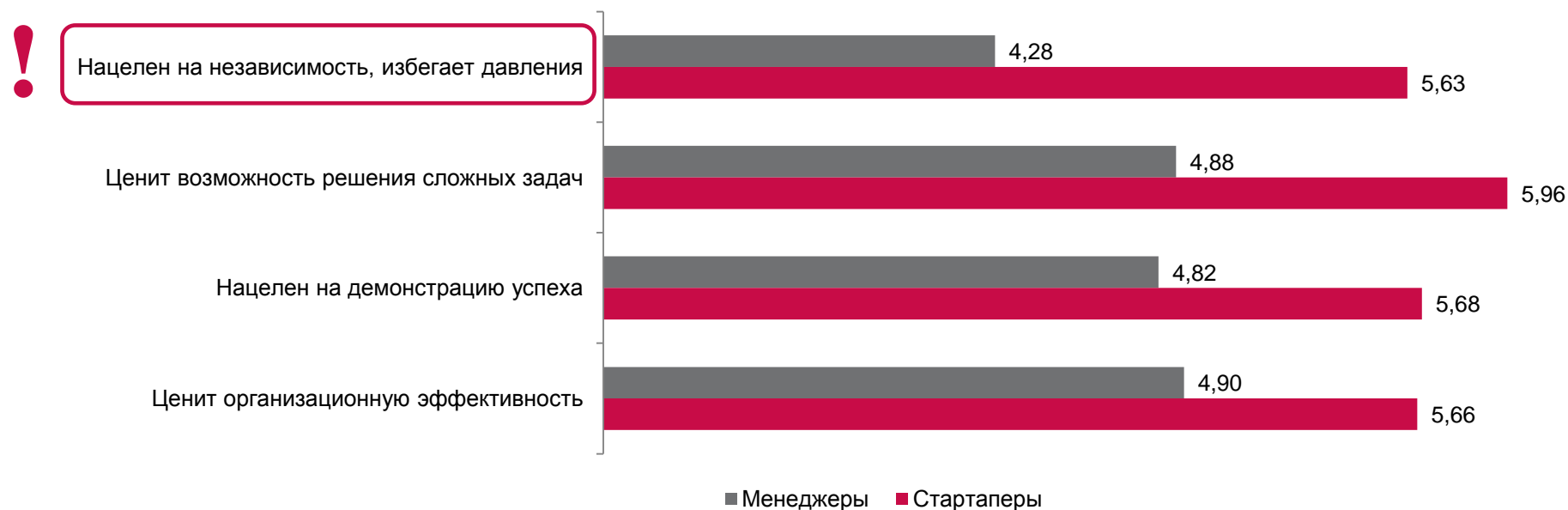
# Результаты исследования: Founder Index – работает!



- ▼ Совокупная точность предсказаний – более **96%**
- ▼ **87,5%** менеджеров имеют Founder Index менее 0,3
- ▼ Менее **1%** менеджеров имеют Founder Index более 0,7
- ▼ Более **2/3 стартаперов** имеют Founder Index более 0,7

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг», 2015 г.

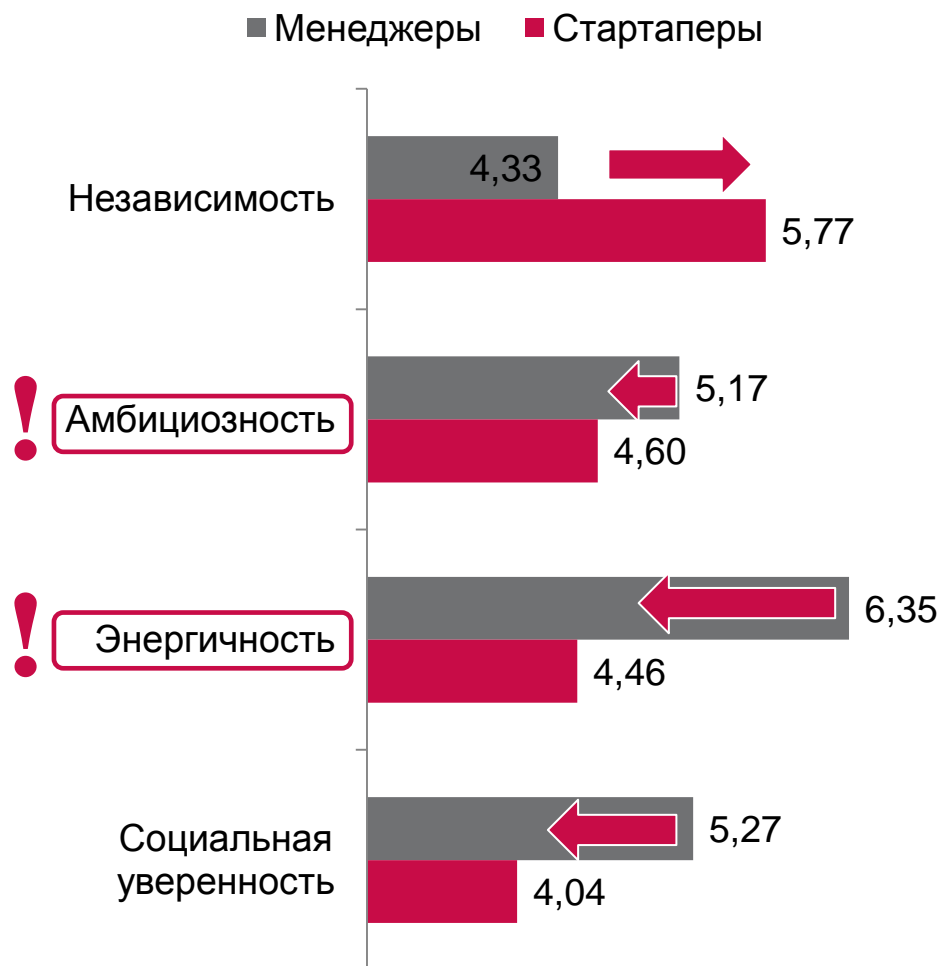
## Составляющие Founder Index



Высокие значения у предпринимателя по шкале «Нацелен на независимость, избегает давления» говорят о высоком риске неуспешности в будущем для его стартапа (по данным западных исследователей).

Остальные шкалы с прогнозом успешности бизнеса практически не связаны.

## Составляющие шкалы «Нацелен на независимость, избегает давления»

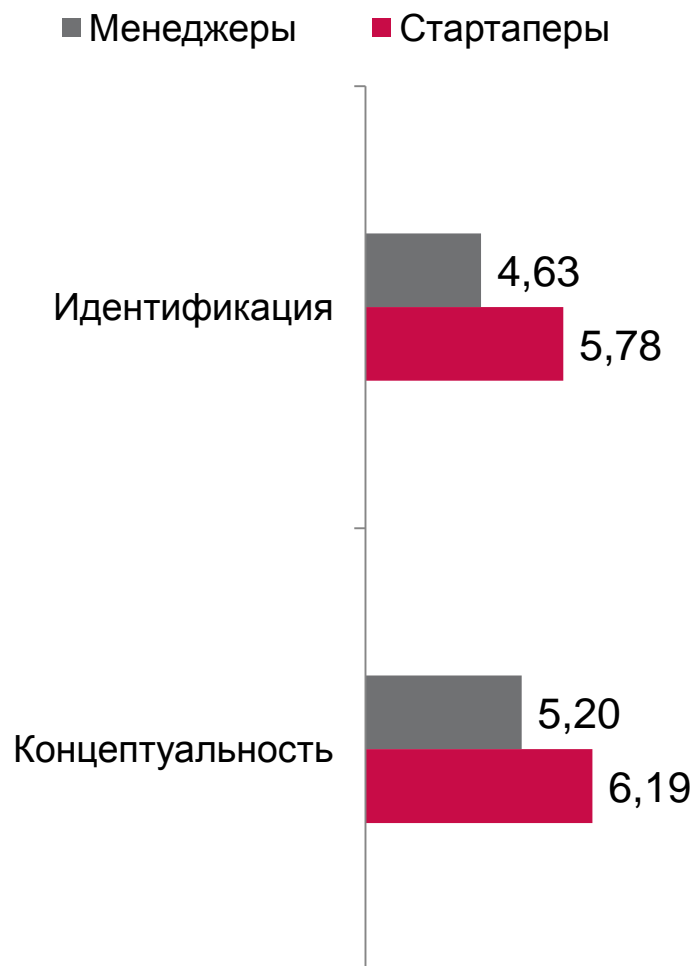


### ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ

- Я иду своим собственным путем
  - Я самостоятельно выбираю способ действий
  - Я высказываю свое мнение, даже если другие с ним не согласны
- 
- Я охотно работаю над достижением трудных целей
  - Я хорошо справляюсь с повышенными требованиями
  - Я ставлю перед собой высокие цели
- 
- Я вкладываю в работу много времени и сил
  - Я сохраняю спокойствие даже при больших нагрузках
  - Я хорошо справляюсь со стрессом и давлением
- 
- На формальных мероприятиях я чувствую себя уверенно
  - Я уверен в себе при общении с другими людьми
  - Мне нравится проводить презентации

**НИЗКАЯ АМБИЦИОЗНОСТЬ И ЭНЕРГИЧНОСТЬ ОСНОВАТЕЛЯ МЕШАЮТ УСПЕХУ СТАРТАПА**

## Составляющие шкалы «Нацелен на независимость, избегает давления»

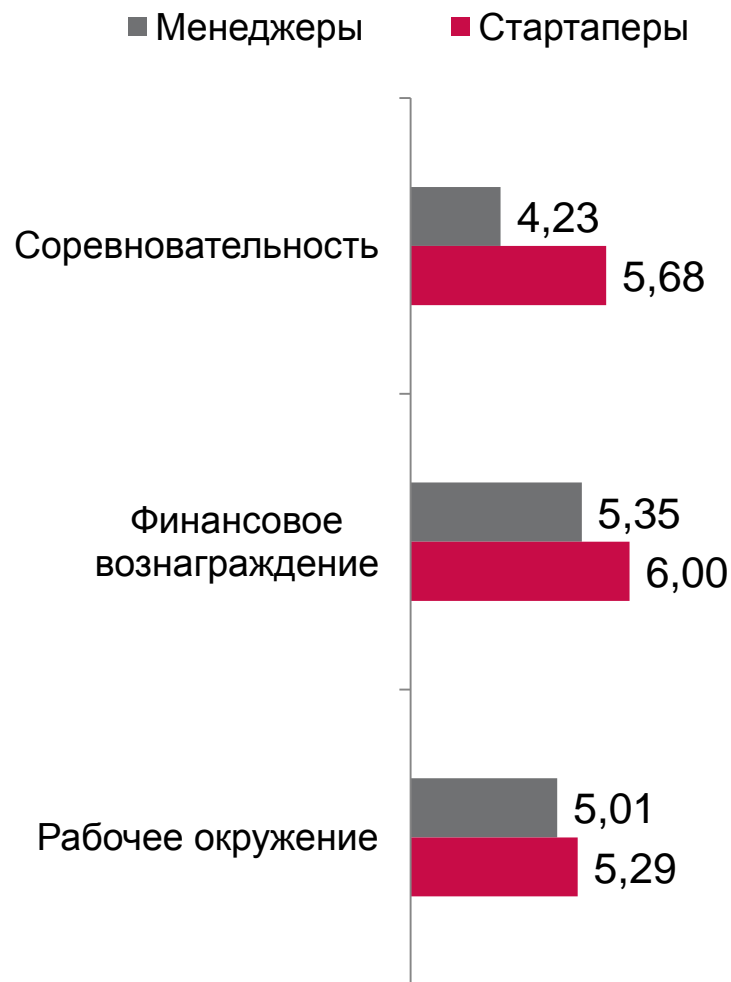


### ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ

- Работа должна рассматриваться не только как средство зарабатывания денег, но и быть значимой и нужной.
- Каждый должен быть убежден в том, что его рабочие задачи имеют смысл
- Каждый должен понимать цель своей работы

- Я разрабатываю четкие концепции и стратегии
- Мне интересны интеллектуальные люди
- У меня хорошо получается работать со сложными моделями и концепциями

# Составляющие шкалы «Нацелен на демонстрацию успеха»

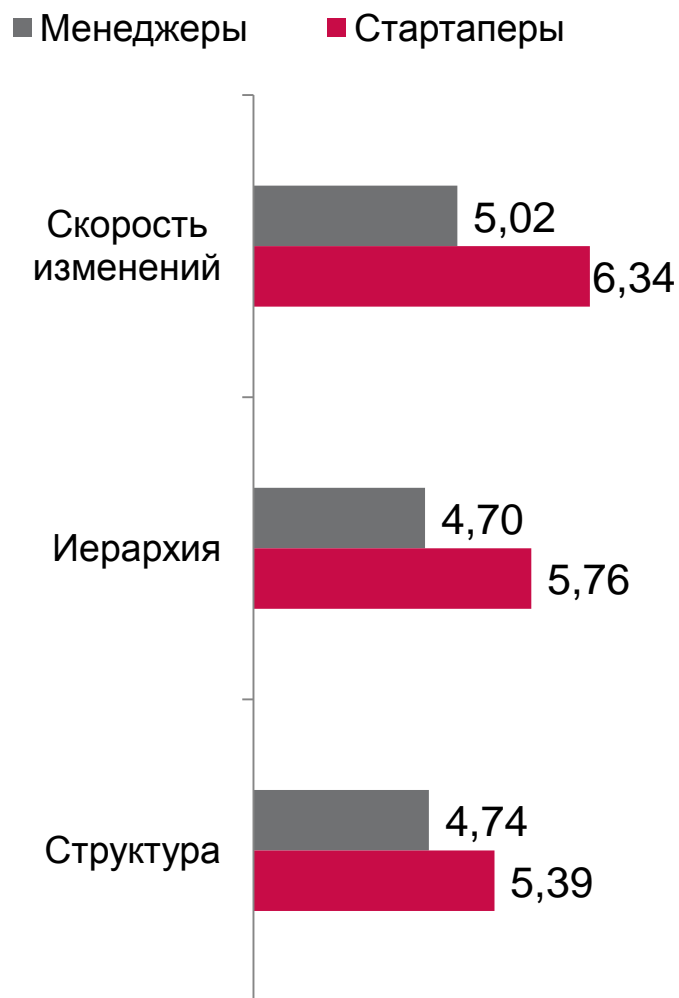


## ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ

- Я охотно соревнуюсь с другими
  - Я нацелен на победу
  - Мне нравится побеждать в конкурентной борьбе
- 
- Особые достижения необходимо вознаграждать финансово
  - Сотрудники должны иметь возможность улучшить свое материальное благосостояние за счет своих особых достижений
  - Эффективность работы должна влиять на доход сотрудника
- 
- Важно, чтобы рабочая обстановка была приятной
  - Дизайну офиса нужно придавать большое значение.
  - Рабочие места должны быть привлекательными и функциональными.

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг», 2015 г.

# Составляющие шкалы «Ценит организационную эффективность»



## ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ

- Компания должна быстро адаптироваться к меняющимся условиям
  - Необходимо оперативно оптимизировать устаревшие рабочие процессы
  - Компания должна находиться в процессе постоянного изменения
- 
- Бизнес может функционировать только тогда, когда он четко управляется
  - Компании нужны люди, способные руководить коллективом и вести его за собой
  - Компании нужны авторитетные сотрудники, определяющие её стратегию
- 
- Рабочие процессы должны быть четко регламентированы
  - Все сотрудники должны ясно понимать, что ожидается от их работы
  - Необходимо избегать любых неясностей в отношении рабочих задач и процессов.

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг», 2015 г.

# Почему личностный профиль стартапера именно такой?

ЛИЧНОСТНОЕ КАЧЕСТВО	ОПИСАНИЕ ПРОФИЛЯ	ГИПОТЕЗА
<ul style="list-style-type: none"><li>• ЦЕНИТ ВОЗМОЖНОСТЬ РЕШЕНИЯ СЛОЖНЫХ ЗАДАЧ</li><li>• НАЦЕЛЕН НА НЕЗАВИСИМОСТЬ, ИЗБЕГАЕТ ДАВЛЕНИЯ</li></ul>	<p>Соответствует личностному профилю «домашнего изобретателя» и «научного работника»</p> <p>Не соответствует личностному профилю стратапера в США и Европе (там они не уступают по амбициозности и энергичности менеджерам)</p>	<p>Объясняется происхождением технологических стартаперов в России (в США и Европе в стартапы идут бизнесмены «с идеями», а в России основатели технологических стартапов - часто научные работники)</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• НАЦЕЛЕН НА ДЕМОНСТРАЦИЮ УСПЕХА</li><li>• ЦЕНИТ ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ</li></ul>	<p>Такой профиль обычно описывается как «карьерная мотивация» и встречается чаще в корпорациях</p>	<p>Именно эта мотивация заставляет основателей стартапов не идти в науку, а основывать бизнес</p>



## Нацеленность на независимость: что делать?



### ЧТО ДОЛЖЕН ДЕЛАТЬ ИНВЕСТОР:

Мониторить личные качества управленческой команды стартапа, чтобы не пропустить момент, когда будет слишком поздно  
 (идеальный инструмент – ассессмент-центр)

Григорий Финкельштейн,  
Партнер, руководитель направления  
«Управление кадровым потенциалом»

[finkel@ecopsy.ru](mailto:finkel@ecopsy.ru)

Москва, ул. Долгоруковская, 7

Тел.: (+7 495) 645 21 15

[www.ecopsy.ru](http://www.ecopsy.ru)

[www.facebook.com/ecopsy.ru](http://www.facebook.com/ecopsy.ru)

