


**СЕССИЯ  
КОМАНДНОГО  
РАЗВИТИЯ  
«КОБОРД» ПО  
МОДЕЛИ  
ЛИДЕРСТВА**

URCY VENTURE





**КОБОРД** - ЭТО СЕССИЯ КОМАНДНОГО  
РАЗВИТИЯ, НА КОТОРОЙ КАЖДЫЙ  
СОТРУДНИК ИМЕЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ  
ЗАПРОСИТЬ ОСУЩЕСТВИТЬ СВОЕМУ РАЗВИТИЮ И  
ПОЛУЧИТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ СВОЕЙ КОМАНДЫ  
СТОРОНЬ НА СВОИ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ И  
ЗОНЬ РАДОСТИ ОБЪЕДИНИТЬ СВОИ ИД  
ИДЕЯМИ И МНЕНИЕМ КОЛЛЕГ

# СЦЕНАРИЙ СЕССИИ КОБОРД ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА

Блок	Смысл	Описание этапов	Тайминг /материалы
Вступление	Обеспечить настрой на открытую командную работу. Определить цели и правила встречи.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветственное слово Лидера команды</li> <li>2. Цель встречи (фасилитатор)</li> <li>3. Правила встречи и тайминг (фасилитатор).</li> </ol>	<b>10 мин</b> -плакат с целями -плакат с таймингом
Индивидуальная часть	Каждый участник команды представляет себя «Какой я Лидер?». Каждый участник получает ОС по измерениям Лидерства.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самопрезентация каждого участника:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мои ощущения в роли, в команде, в компании.</li> <li>• Самооценка по модели лидерства + запрос на обратную связь.  <i>Я считаю своей сильной Лидерской компетенцией....Пример....</i>  <i>Я считаю, мне нужно развивать в Лидерстве....Потому что....</i>  <i>Мне важно получить обратную связь от команды в направлении.... (можно использовать список открытых вопросов или индикаторы в Модели Лидерства).</i> </li> </ul> </li> <li>2. Обратная связь для каждого участника по МЛ, <b>учитывая запрос участника</b> по схеме:  <i>Я ценю в тебе ....</i>  <i>Я ожидаю от тебя....</i>  <i>Я предлагаю тебе ...</i> </li> </ol>	<b>15 мин на каждого участника</b> (3-5 мин самопрезентация и 10-12 мин обратная связь от нескольких коллег)  <b>15 мин * 15 чел = 225 мин = 4 часа</b>  Перерыв через каждые 2 часа <b>4 часа на команду в 15 человек</b> - Подсказки со схемой самопрезентации и обратной связи
Командная часть	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Представить команду, дать ответ на вопрос: «Кто мы, как команда сегодня».</li> <li>2. Определить «сильные» лидерские проявления в команде и «западающие».</li> <li>3. Договориться, что мы, как команда сохраняем и усиливаем, а что можем делать по-другому, для того чтобы быть КОМАНДОЙ ЛИДЕРОВ?</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Презентация команды по Модели Лидерства. Варианты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Для СД и ЦО: 360 по Модели Лидерства (отчет РВИ). Анализируем, какие измерения лидерства у команды имеют мах балл, какие мин. Изучаем, как нашу команду Лидеров видим мы сами-видят наши сотрудники-видит руководит-видят коллеги. Выделаем галы. Выбираем ЗОНУ СИЛЫ и ЗОНУ РОСТА из 4-х измерений Лидерства.</li> <li>2. Для других команд (у которых нет результатов оценки 360): непосредственно на встрече проводим анализ лидерских компетенций команды. Выбираем ЗОНУ СИЛЫ и ЗОНУ РОСТА из 4-х измерений Лидерства.</li> <li>3. Выработываем командные действия по развитию Лидерства в команде по двум направлениям: ЗОНА СИЛЫ и ЗОНА РОСТА. Собираем идеи команды, определяем значимые и выполнимые.</li> </ol>	<b>1 час</b> - Возможность открыть отчет в РВИ на большом экране - Распечатанная Модель Лидерства для голосования - Флипчаты - Стикеры
Завершение	Зафиксировать договоренности, сохранить эмоции.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каждый участник делится впечатлением от встречи:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- отвечает на вопрос: Что для меня было ценно сегодня?</li> <li>- формулирует, что будет делать по другому для развития Лидерства (с учетом индивидуальной ОС).</li> <li>- благодарит команду.</li> </ul> </li> <li>2. Лидер команды фиксирует договоренности и завершает встречу.</li> </ol>	<b>1 мин</b> высказывание каждого участника  1 мин * 15 чел = 15 мин  <b>5 мин</b> завершение от Лидера команды

# 01 КОМАНДЫ ЛИДЕРОВ.

для того, чтобы достигать  
успеха/результата важно быть  
Лидером, развивать  
Лидерство  
в себе и в команде



# ЛИДЕР – ЭТО КТО?



[Click to download as image](#)

## ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА ПОСЛЕ ГОЛОСОВАНИЯ

открытый новому  
лучший наставник  
идущий к цели магазина  
умеющий строить прогнозы  
достигающий коммерческих  
супер-герой для команды  
гениальный аналитик  
командный  
экспансивный  
развивающий команду  
вовлекающий и  
вовлеченный  
стратегически мыслящий  
человечный  
имеющий стратегию  
целей



# МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА

1

## ЗНАТЬ СЕБЯ – ОТВЕЧАТЬ ЗА СЕБЯ – БЫТЬ СОБОЙ

### Я ПРИНИМАЮ ДРУГОГО ВО ВСЕМ ЕГО РАЗНООБРАЗИИ

Мы дополняем друг друга и это нас обогащает. Я безусловно доверяю другим.  
Я вижу в другом человеке хорошее и ценю его таланты. Помогаю ему проявлять его лучшие стороны.

### Я РАБОТАЮ НАД СВОИМ РАЗВИТИЕМ

Я развиваю свои таланты и компетенции  
Я несу ответственность за то, как строю свою жизнь. Каждый день я прикладываю усилия, чтобы становиться лучше и делать лучше мир вокруг меня.

### Я ЗНАЮ СЕБЯ

Я могу быть самим собой. Я объективно оцениваю себя.  
Я знаю свои таланты и стремления и ясно понимаю, что меня ограничивает. Это позволяет мне проявлять лучшее, что во мне есть. Я принимаю свои эмоции и умею их выражать, не ущемляя чувств других.

Я

## РЕСУРС – ПРОЦЕСС – РЕЗУЛЬТАТ

### Я ВЛИЯЮ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

В своих действиях я руководствуюсь обещанием клиенту.  
Я пересматриваю полезность своих действий, чтобы предложить адаптированное и рентабельное решение потребности клиента.

### Я ПРЕДПРИНИМАЮ

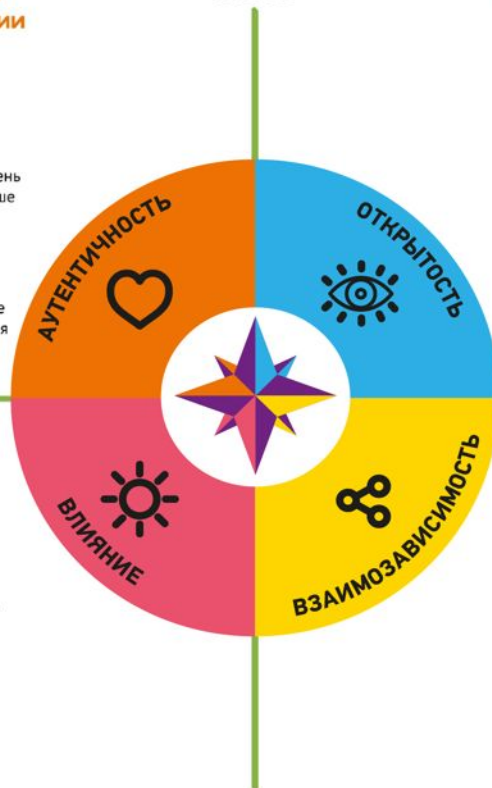
Я вношу предложения и реализую их. Я проявляю инициативу, принимаю решения и несу ответственность за результат.  
Я быстро перехожу к действиям, практикую test & learn.  
Я гибко реагирую на изменения, нахожу в них потенциал для улучшений.

### Я МОБИЛИЗУЮ ЭНЕРГИЮ, КАК РЕСУРС ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РЕЗУЛЬТАТА

Я слежу за своим балансом и за балансом других. Я настроен оптимистично и поддерживаю оптимизм в других. Выполняю обязательства.

Вовлекаю других в свои действия, ценю их вклад и талант.

БЫТЬ



ДЕЛАТЬ

## ОТКРЫТ МИРУ – ОТКРЫТ НОВОМУ – ОТКРЫТ ЛЮДЯМ

### Я ОТКРЫТ И УЧУСЬ У ЭКОСИСТЕМЫ

Я присоединяюсь к меняющемуся миру и использую современные технологии в своей профессии.  
Я открыт к новым подходам и отслеживаю современные тенденции.  
Я создаю связи и открыт новым контактам.  
Я вхожу в сообщества.  
Учусь у всех, так я обогащаю свой опыт.  
Я проявляю инициативу, чтобы узнать что-то новое.

### Я ЗАПРАШИВАЮ И ПРИНИМАЮ РАЗВИВАЮЩУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

Я учитываю точки зрения других, даже если они расходятся с моим мнением, и не воспринимаю их как атаку на меня.  
Я даю обратную связь в целях прогресса, а не замалчиваю проблемы.

2

ДРУГИЕ

## КОМПАНИЯ – КОМАНДА – Я

### Я ДЕЙСТВУЮ, ПОНИМАЯ ВЗАИМОСВЯЗАННОСТЬ ПРОЦЕССОВ И ЛЮДЕЙ

Я делюсь тем, что делаю на локальном уровне.  
Участвую в общих проектах, и продвигаю решения глобального уровня.  
Я делюсь своими лучшими практиками, информацией, данными.  
Я использую лучшие практики других.  
Общие интересы выше моих личных. Я солидарен и разделяю обязательства, принятые коллективом. Обязуюсь воплощать в жизнь общие решения.

### Я ОСОЗНАЮ СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ МОИХ ДЕЙСТВИЙ НА ДРУГИХ ЛЮДЕЙ

Моя деятельность связана с другими людьми, проектами и экосистемой.  
Я ищу наилучший баланс пользы для себя, для других, для мира.  
Я выстраиваю отношения выигрыш/ выигрыш

3

6

4

# 02

## ЦЕЛИ

## ПРАВИЛА

LEROY MERLIN



# ЦЕЛИ ВСТРЕЧИ

1. ПОСМОТРЕТЬ НА ПРОФИЛЬ ЛИДЕРА.
2. СООТНЕСТИ СЕБЯ И КОМАНДУ С ПРОФИЛЕМ ЛИДЕРА.
3. ПОНЯТЬ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И ЗОНЫ РОСТА КОМАНДЫ.
4. ЗАПРОСИТЬ ОС ОТ КОЛЛЕГ И ПОСМОТРЕТЬ НА СЕБЯ «СО СТОРОНЫ».
5. ДОГОВОРИТЬСЯ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ПОВЕДЕНИЯ В БУДУЩЕМ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ.
6. УВИДЕТЬ СИЛЬНЫЕ ЛИДЕРСКИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ У СЕБЯ И ВНУТРИ КОМАНДЫ, ЗАКРЕПИТЬ ИХ.



## ПРИНЦИПЫ

#ИСКРЕННЯЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В КОЛЛЕГЕ  
#ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ

#УВАЖЕНИЕ  
#ЧЕСТНОСТЬ

#ДОВЕРИЯ

#РАЗВИВАЮЩАЯ СРЕДА



# ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ НА КОБОРД



## Я ДАЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

- Я искренне заинтересован в своём коллеге.
- Я даю обратную связь по запросу.
- Я говорю о поведении/фактах/о том, что можно наблюдать (не даю оценок, не интерпретирую, не использую обобщающие слова: "всегда", "никогда", "часто", "редко", "все" и т. д. ).
- Привожу конкретные примеры.
- Я говорю только о своих наблюдения и чувствах, не ссылаюсь на 3 лиц, не даю обратную связь за 3 лиц и через 3 лиц.

## Я ПРИНИМАЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

- Я слушаю и не перебиваю, делаю записи (не привожу аргументов против, не выражаю несогласие).
- Задаю уточняющие вопросы по факту, запрашиваю примеры.
- Я благодарю коллегу и гарантирую, что проанализирую полученную обратную связь
- Я сам принимаю решение об изменении.
- Я сам отвечаю за свое развитие.

# 03

ИНДИВИДУАЛЬ  
НАЯ ЧАСТЬ

«Какой я  
Лидер?».

LEROY MERLIN



# САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ (5 МИН)



Роли/ситуации:

- \* в роли
- \* в команде
- \* в компании

Моя сильная Лидерская компетенция	Моя зона роста в Лидерстве
<i>Я считаю своей сильной Лидерской компетенцией....Пример....</i>	<i>Я считаю, мне нужно развивать в Лидерстве....Потому что.....</i>

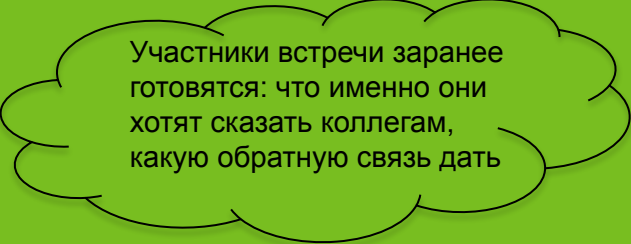
**Мне важно получить обратную связь от команды в направлении.... (можно использовать список открытых вопросов или индикаторы Модели Лидерства).**

# ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА:

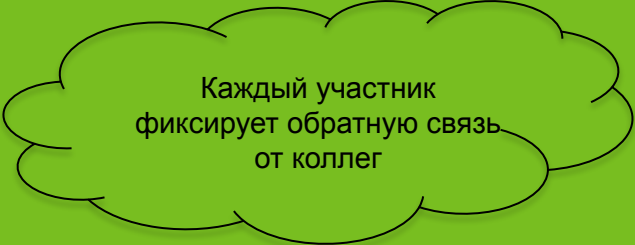
- 1 Аутентичность. Как я выражаю свои эмоции, особенно в сложных неоднозначных ситуациях?
- 2 Аутентичность. Какие изменения в моем развитии ты видишь?
- 3 Аутентичность. Как я взаимодействую с людьми, непохожими на меня?
- 4 Аутентичность. Какие у меня есть сильные стороны?
- 5 Аутентичность. Как ты считаешь, над чем мне стоит поработать в своем развитии?
- 6 Взаимозависимость. Какой вклад я вношу в работу команды?
- 7 Взаимозависимость. Как я проявляю себя в командной работе?
- 8 Взаимозависимость. Как я себя проявляю в взаимодействии с коллегами? Приведи пример?
- 9 Взаимозависимость. Как ты думаешь, с кем мне стоит усилить взаимодействие?
- 10 Взаимозависимость. Как бы ты описал мою роль в команде?
- 11 Взаимозависимость. Что сделало бы работу со мной более комфортной?
- 12 Влияние. Какие задачи я выполняю уверенно и автономно? А в каких - автономности не хватает?
- 13 Влияние. Что мне стоит предпринять, чтобы лучше удовлетворять потребности внутренних\внешних клиентов?
- 14 Влияние. Какие мои идеи были полезны для команды/способствовали достижению результата?
- 15 Влияние. Как я воспринимаю изменения? Как я работаю в условиях изменений?
- 16 Влияние. Какое влияние я оказываю на эмоциональное состояние команды?
- 17 Влияние. В каких случаях я беру/не беру на себя ответственность? Приведи пример?
- 18 Открытость. Как тебе кажется, у меня получается адаптироваться к переменам? Можешь привести пример?
- 19 Открытость. Что нового я привнес в свою работу и работу в команды?
- 20 Открытость. Как я воспринимаю обратную связь и учитываю ее в своей работе?
- 21 Открытость. Как я развиваю и поддерживаю профессиональные контакты?
- 22 Открытость. Как я работаю с новой информацией? Как быстро осваиваю навыки? Как поддерживаю свою профессиональную экспертизу?
- 23 Открытость. Как я развиваю и поддерживаю свою профессиональную экспертизу?

# ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ДЛЯ КАЖДОГО УЧАСТНИКА ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА, УЧИТЫВАЯ ЗАПРОС УЧАСТНИКА ПО СХЕМЕ:

Я ЦЕНЮ В ТЕБЕ ....  
Я ОЖИДАЮ ОТ ТЕБЯ....  
Я ПРЕДЛАГАЮ ТЕБЕ ...



Участники встречи заранее  
готовятся: что именно они  
хотят сказать коллегам,  
какую обратную связь дать



Каждый участник  
фиксирует обратную связь  
от коллег



# 04

## КОМАНДНАЯ ЧАСТЬ: «КТО МЫ, как команда сегодня»

LEROY MERLIN



# Для команд, у которых прошел опрос 360 по Лидерству (СД, ЦО):

**ИСПОЛЬЗУЕМ ДАННЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ 360 ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА, ОТЧЕТ ДОСТУПЕН ПО ССЫЛКЕ:  
ДЛЯ МАГАЗИНОВ:**

[HTTPS://APP.POWERBI.COM/GROUPS/ME/REPORTS/03191372-F852-49B6-9AC0-BA598150A103/REPORTSECTION?CTID=A1CEBCBAB-E2CE-4650-BB9D-A0302E8CEA76](https://app.powerbi.com/groups/me/reports/03191372-f852-49b6-9ac0-ba598150a103/reportsection?ctid=a1cebcbab-e2ce-4650-bb9d-a0302e8cea76)

**ДЛЯ ЦО:**

[HTTPS://APP.POWERBI.COM/GROUPS/2DC738C4-C182-4CE6-8DD0-6742E85A0E77/REPORTS/52BDD4B8-5DBA-4321-97D7-D38BED8C74AA/REPORTSECTION?REDIRECTEDFROMSIGNUP=1&CTID=A1CEBCBAB-E2CE-4650-BB9D-A0302E8CEA76](https://app.powerbi.com/groups/2dc738c4-c182-4ce6-8dd0-6742e85a0e77/reports/52bdd4b8-5dba-4321-97d7-d38bed8c74aa/reportsection?redirectedfromsignup=1&ctid=a1cebcbab-e2ce-4650-bb9d-a0302e8cea76)

**ЗАДАЧА: ОПРЕДЕЛИТЬ ТЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ЛИДЕРСТВЕ, КОТОРЫЕ ДАЮТСЯ КОМАНДЕ ЛЕГКО СЕГОДНЯ (ЯРКО ВЫРАЖЕНЫ) И ТЕ, НА КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ. ЛИДЕР КОМАНДЫ (ИЛИ ФАСИЛИТАТОР)**

**ЗАРАНЕЕ ГОТОВИТСЯ И ПРЕЗЕНТУЮТ ДАННЫЕ КОМАНДЕ. ПРИМЕР НА СЛАЙДЕ 16 И 17**

**1. Проанализировать отчет РВТ и представить команде сильные и требующие развития проявления Лидерства (Лидер команды или фасилитатор встречи) – 15 мин.**  
**ВАЖНО: ОДИНАКОВО ВНИМАТЕЛЬНО РАЗОБРАТЬ, КАК СИЛЬНЫЕ ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОМАНДЫ (ЗЕЛЕНАЯ ЗОНА), ТАК И ТРЕБУЮЩИЕ РАЗВИТИЯ (КРАСНАЯ ЗОНА).**

**2. В групповой дискуссии (учитывая данные 360) с командой определить, что в итоге из 4-х измерений Лидерства является ЗОНОЙ СИЛЫ, а что ЗОНОЙ РОСТА - 5 мин.**

**3. Поделиться на 2 команды, одна команда прорабатывает ЗОНУ СИЛЫ: предлагает идеи (7-10 идей), что команда будет продолжать делать в этом направлении; а вторая команда прорабатывает ЗОНУ РОСТА: предлагает идеи (7-10) идей, что команда начнет делать в этом направлении. При генерации идей можно использовать оцененные индикаторы в опросе 360. – 10 мин.**

**4. Команды озвучивают свои идеи – 10 мин.**

**5. Все участники голосуют за наиболее привлекательные идеи в развитии ЗОНЫ СИЛЫ и ЗОНЫ РОСТА:**

**1 вар на плакате фишками - у каждого участника есть 3 фишки для каждой зоны, всего 6 – 5 мин.**

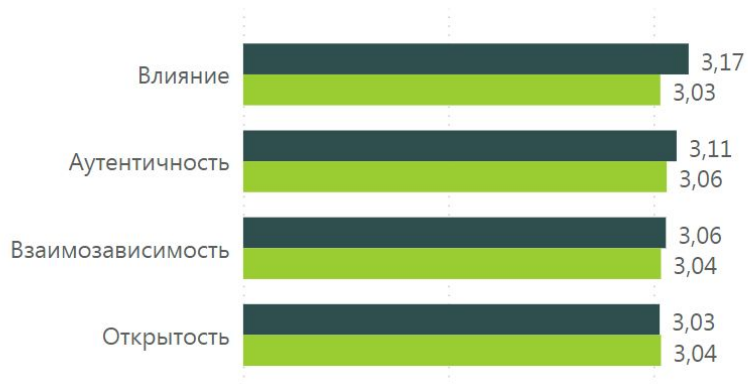
**2 вар – голосование в ментиметре – 5 мин**

# КТО МЫ КАК КОМАНДА ЛИДЕРОВ? \*

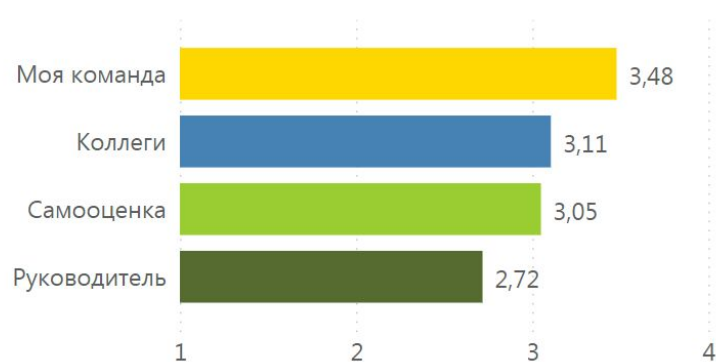


Оценка лидерства по категориям респондентов

● Остальные категории ● Самооценка



Свод компетенций по индикаторам



\* ДЛЯ КОМАНД С  
РЕЗУЛЬТАТОМ 360 В SF

# КТО МЫ КАК КОМАНДА

## ЛИДЕРОВ \* Индикаторы по компетенции:



Индикатор	Коллеги	Моя команда	Руководитель	Самооценка	Всего
для отдельных подразделений и сотрудников					
Использует в своей работе разные способы мотивации сотрудников	2,94	3,22	2,55	3,00	<b>2,96</b>
Изучает и активно внедряет цифровые технологии в ежедневной работе	3,07	3,47	2,46	2,56	<b>2,95</b>
Дает своевременную обратную связь	2,75	3,38	2,86	2,67	<b>2,95</b>
Проясняет коллегам свои ожидания и запрашивает их ожидания от него	2,90	3,35	2,46	2,78	<b>2,91</b>
Участвует в проектах построения экосистемы с жителями	2,84	3,19	2,10	2,25	<b>2,71</b>
Запрашивает и анализирует обратную связь, меняет поведение для повышения эффективности	2,65	3,28	2,20	2,56	<b>2,69</b>
<b>Всего</b>	<b>3,11</b>	<b>3,48</b>	<b>2,72</b>	<b>3,05</b>	<b>3,11</b>

Индикатор	Коллеги	Моя команда	Руководитель	Самооценка	Всего
Формирует и поддерживает положительный имидж ЛМ в любых ситуациях	3,65	3,75	3,23	3,89	<b>3,62</b>
Знает свои сильные стороны и использует их в работе	3,37	3,68	2,85	3,33	<b>3,33</b>
Выражает свои мысли и чувства с уважением к другим	3,31	3,44	3,20	3,22	<b>3,30</b>
Сохраняет позитивный настрой и ищет решения даже в сложных ситуациях	3,29	3,62	3,00	3,11	<b>3,28</b>
Оптимально использует ресурсы компании	3,30	3,60	3,00	3,00	<b>3,28</b>
Обучается у других людей внутри и вовне компании и применяет полученные знания в работе	3,30	3,63	2,67	3,33	<b>3,26</b>
Работает в разных проектах и как лидер проектной команды и как участник рабочей группы	3,11	3,43	2,83	3,75	<b>3,25</b>
Проявляет настойчивость в	3,20	3,68	2,71	3,33	<b>3,24</b>

\* ДЛЯ КОМАНД С  
РЕЗУЛЬТАТОМ 360 В SF

# ВЫБИРАЕМ КОМАНДНЫЕ ФОКУСЫ

## Что берем в работу на 2 полугодие?

- 1st | Запрашивает и анализирует обратную связь, меняет поведение для повышения эффективности
- 2nd | Участвует в проектах построения экосистемы с жителями
- 3rd | Дает своевременную обратную связь (Проясняет коллегам свои ожидания и запрашивает их ожидания от него)
- 4th | Использует в своей работе разные способы мотивации сотрудников
- 5th | Делится лучшими практиками на всех уровнях взаимодействия
- 6th | Изучает и активно внедряет цифровые технологии в ежедневной работе



[Click to download as image](#)



Для команд, у которых нет опроса 360 по Лидерству:

**АНАЛИЗ ИЗМЕРЕНИЙ ЛИДЕРСТВА ПРОВОДИМ НЕПОСРЕДСТВЕННО НА КОБОРДЕ. ПРИМЕР НА СЛАЙДЕ 19.**

**ВАЖНО: ОДИНАКОВО ВНИМАТЕЛЬНО РАЗОБРАТЬ, КАК СИЛЬНЫЕ ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОМАНДЫ (ЗОНА СИЛЫ), ТАК И ТРЕБУЮЩИЕ РАЗВИТИЯ (ЗОНА РОСТА).**

1. Необходимо определить, какое из 4-х измерений ЛИДЕРСТВА является в команде ЗОНОЙ СИЛЫ, а какое ЗОНОЙ РОСТА.  
**1 вар:** У каждого участника соответственно есть КРАСНЫЙ и ЗЕЛЕНый стикер. Каждый участник оставляет стикеры на Модели Лидерства у выбранного измерения (Открытость, Аутентичность, Взаимозависимость, Влияние). Фасилитатор предлагает нескольким участникам высказаться, почему они сделали такой выбор. Таким образом команда определяет одну ЗОНУ СИЛЫ и одну ЗОНУ РОСТА из 4-х измерений Лидерства – **15 мин.**  
**2 вар:** голосование в ментиметре – **15 мин.**
2. Поделиться на 2 команды, одна команда прорабатывает ЗОНУ СИЛЫ: предлагает идеи (7-10 идей), что команда будет продолжать делать в этом направлении; а вторая команда прорабатывает ЗОНУ РОСТА: предлагает идеи (7-10) идей, что команда начнет делать в этом направлении – **10 мин.**
3. Команды озвучивают свои идеи – **10 мин.**
4. Все участники голосуют за наиболее привлекательные идеи в развитии ЗОНЫ СИЛЫ и ЗОНЫ РОСТА:  
**1 вар** на плакате фишками - у каждого участника есть 3 фишки для каждой зоны, всего 6 – **5 мин.**  
**2 вар** – голосование в ментиметре – 5 мин.

# МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА

1

## ЗНАТЬ СЕБЯ – ОТВЕЧАТЬ ЗА СЕБЯ – БЫТЬ СОБОЙ

### Я ПРИНИМАЮ ДРУГОГО ВО ВСЕМ ЕГО РАЗНООБРАЗИИ

Мы дополняем друг друга и это нас обогащает. Я безусловно доверяю другим.

Я вижу в другом человеке хорошее и ценю его таланты. Помогаю ему проявлять его лучшие стороны.

### Я РАБОТАЮ НАД СВОИМ РАЗВИТИЕМ

Я развиваю свои таланты и компетенции. Я несу ответственность за то, как строю свою жизнь. Каждый день я прикладываю усилия, чтобы становиться лучше и делать лучше мир вокруг меня.

### Я ЗНАЮ СЕБЯ

Я могу быть самим собой. Я объективно оцениваю себя. Я знаю свои таланты и стремления и ясно понимаю, что меня ограничивает. Это позволяет мне проявлять лучшее, что во мне есть. Я принимаю свои эмоции и умею их выражать, не ущемляя чувств других.

Я

## РЕСУРС – ПРОЦЕСС – РЕЗУЛЬТАТ

### Я ВЛИЯЮ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

В своих действиях я руководствуюсь обещанием клиенту. Я пересматриваю полезность своих действий, чтобы предложить адаптированное и рентабельное решение потребности клиента.

### Я ПРЕДПРИНИМАЮ

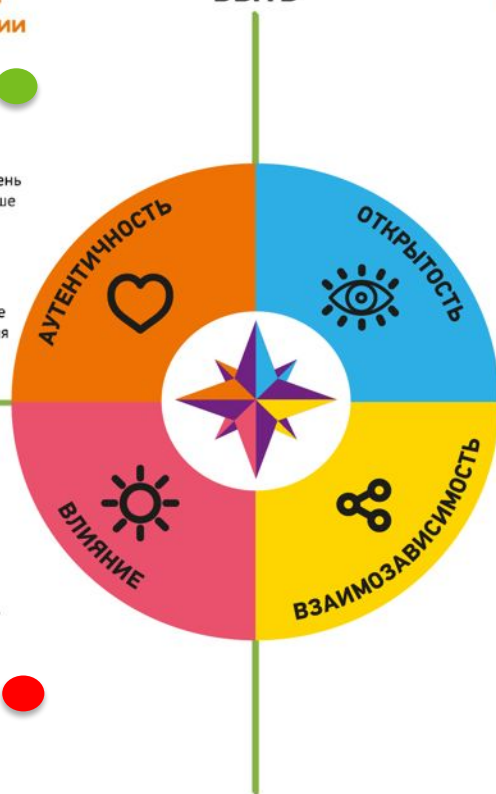
Я вношу предложения и реализую их. Я проявляю инициативу, принимаю решения и несу ответственность за результаты. Я быстро перехожу к действиям, практикую test & learn. Я гибко реагирую на изменения, нахожу в них потенциал для улучшений.

### Я МОБИЛИЗУЮ ЭНЕРГИЮ, КАК РЕСУРС ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РЕЗУЛЬТАТА

Я слежу за своим балансом и за балансом других. Я настроен оптимистично и поддерживаю оптимизм в других. Выполняю обязательства. Вовлекаю других в свои действия, ценю их вклад и талант.

4

БЫТЬ



ДЕЛАТЬ

## ОТКРЫТ МИРУ – ОТКРЫТ НОВОМУ – ОТКРЫТ ЛЮДЯМ

### Я ОТКРЫТ И УЧУСЬ У ЭКОСИСТЕМЫ

Я присоединяюсь к меняющемуся миру и использую современные технологии в своей профессии. Я открыт к новым подходам и отслеживаю современные тенденции. Я создаю связи и открыт новым контактам. Я вхожу в сообщества. Учусь у всех, так я обогащаю свой опыт. Я проявляю инициативу, чтобы узнать что-то новое.

### Я ЗАПРАШИВАЮ И ПРИНИМАЮ РАЗВИВАЮЩУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

Я учитываю точки зрения других, даже если они расходятся с моим мнением, и не воспринимаю их как атаку на меня. Я даю обратную связь в целях прогресса, а не замалчиваю проблемы.

2

## КОМПАНИЯ – КОМАНДА – Я

### Я ДЕЙСТВУЮ, ПОНИМАЯ ВЗАИМОСВЯЗАННОСТЬ ПРОЦЕССОВ И ЛЮДЕЙ

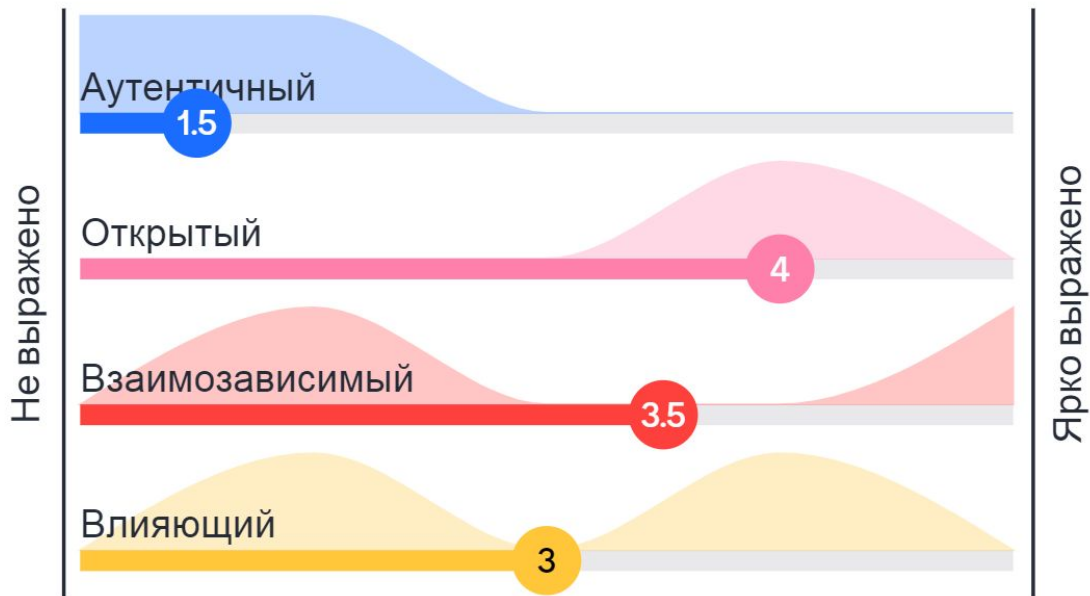
Я делюсь тем, что делаю на локальном уровне. Участвую в общих проектах, и продвигаю решения глобального уровня. Я делюсь своими лучшими практиками, информацией, данными. Я использую лучшие практики других. Общие интересы выше моих личных. Я солидарен и разделяю обязательства, принятые коллективом. Обязуюсь воплощать в жизнь общие решения.

### Я ОСОЗНАЮ СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ МОИХ ДЕЙСТВИЙ НА ДРУГИХ ЛЮДЕЙ

Моя деятельность связана с другими людьми, проектами и экосистемой. Я ищу наилучший баланс пользы для себя, для других, для мира. Я выстраиваю отношения выигрыш/ выигрыш

3

# Кто мы как команда лидеров? \*



\* ДЛЯ КОМАНД БЕЗ РЕЗУЛЬТАТА 360 В SE

# ВЫБИРАЕМ КОМАНДНЫЕ ФОКУСЫ

## Что берем в работу на 2 полугодие?

- 1st | Запрашивает и анализирует обратную связь, меняет поведение для повышения эффективности
- 2nd | Участвует в проектах построения экосистемы с жителями
- 3rd | Дает своевременную обратную связь (Проясняет коллегам свои ожидания и запрашивает их ожидания от него)
- 4th | Использует в своей работе разные способы мотивации сотрудников
- 5th | Делится лучшими практиками на всех уровнях взаимодействия
- 6th | Изучает и активно внедряет цифровые технологии в ежедневной работе



[Click to download as image](#)

Как работать в Menti

# 05

## ЗАВЕРШЕНИЕ

LEROY MERLIN



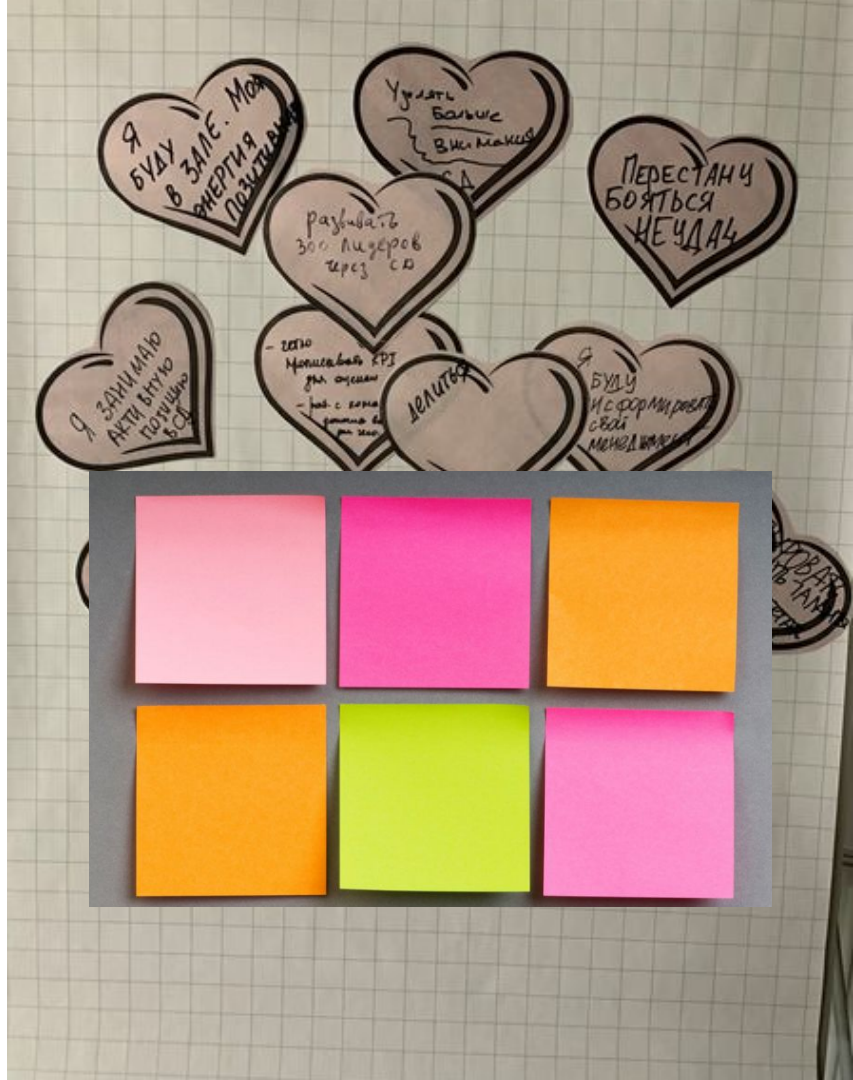


# ЧТО Я БУДУ ДЕЛАТЬ ПО ДРУГОМУ С ЗАВТРАШНЕГО ДНЯ?

1. Каждый участник делится впечатлением от встречи:

- Формулирует на стикере: что будет делать по другому для развития Лидерства у себя лично (с учетом индивидуальной ОС) и в команде.
- Устно озвучивает то, что написал на стикере и приклеивает на общий плакат.
- Устно озвучивает: что для меня было ценно сегодня и благодарит команду.

2. Лидер команды фиксирует договоренности и завершает встречу.



# Контакты



**Борщ Евгения,  
Evgeniya.Borshch@leroymerlin.ru**



**Пилипенко Ирина,  
irina.pilypenko@leroymerlin.ru**



**Макалова Ольга,  
Olga.Makalova@leroymerlin.ru**