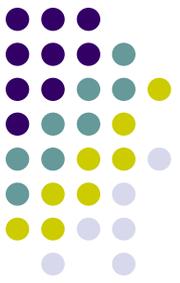


Если вы когда-либо наблюдали за косяком гусей, летящим к югу на зимовку, вам, возможно, интересно будет узнать, что ученые объяснили, почему стая летит клином.

В ходе исследования выяснилось, что каждая птица, взмахивая крыльями, обеспечивает подъем для птицы, находящейся непосредственно за ней.

Благодаря такому построению вся стая увеличивает скорость полета по меньшей мере на 71% по сравнению со скоростью, которую может развить каждая птица в отдельности.

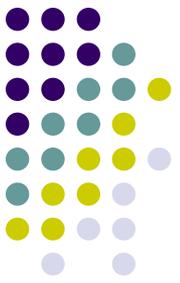


Люди, согласованно двигающиеся в общем направлении, достигают своей цели быстрее и с меньшими затратами.

Стоит одному гусю выпасть из общей стаи и попытаться лететь в одиночку, как он сразу же чувствует тяжесть и сопротивление.

И он возвращается в стаю, чтобы воспользоваться подъемной силой, создаваемой впереди летящей птицей.

Если бы мы, люди, были так же разумны, как гуси, то всегда бы держались сообща.



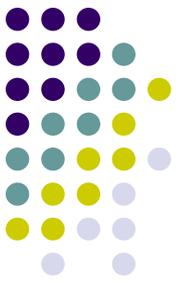
Выполнять тяжелую работу по очереди гораздо легче.

Гуси в конце стаи кричат, поощряя тех, кто впереди, не сбавлять скорость.

Что кричим мы, находясь позади своих лидеров?

И, наконец, если гусь, заболев или получив ранение, выпадает из стаи, два других гуся тоже покидают стаю и следуют за ним, чтобы оказать ему помощь и поддержку. Они остаются с этим гусем до тех пор, пока он не поправится или не умрет, а затем отправляются в путь сами или с другой стаей догонять своих.

Если бы мы были так же разумны, как гуси, мы бы тоже поддерживали друг друга.



Тот, кто первый сказал о другом человеке «глуп, как гусь», вероятно, мало знал о гусях...



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ



5 признаков команды:



1. Общая цель.
2. Лидер.
3. Регламент взаимодействия (устав, правила).
4. Совместное времяпрепровождение.
5. Функции, ответственность, результат.



Фазы / Производительность



7 качеств лидера:



1. Энтузиазм.
2. Целостность.
3. Требовательность (высокие стандарты).
4. Честность (беспристрастность).
5. Вовлеченность в дело.
6. Уверенность.
7. Гибкость мышления (способность эффективно действовать в изменениях).

Лидер:



1. Задает направление (знает куда двигаться)
2. Вдохновляет на действия.
3. Создает команду.
4. Обладает харизмой (умеет вести за собой).
5. Отвечает за всех (Каждый уникален в своем, но один – лидер).
6. Отвечает за конечный результат (есть смелость взять на себя эту ответственность).
7. Признан в окружении.

РОЛИ В КОМАНДЕ



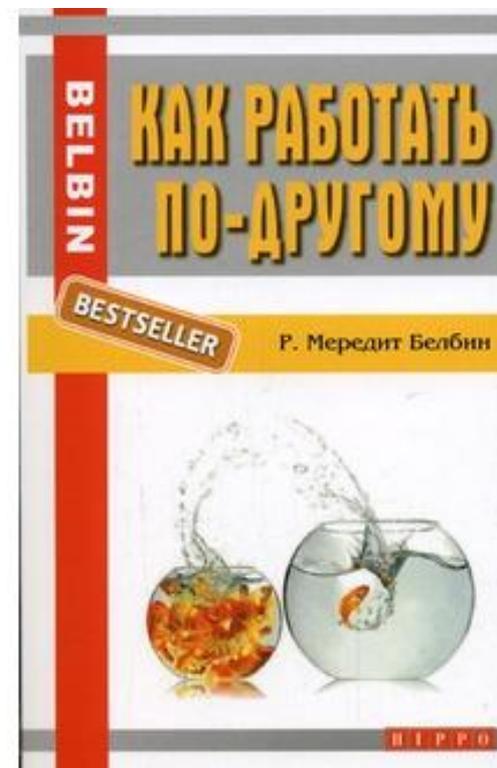
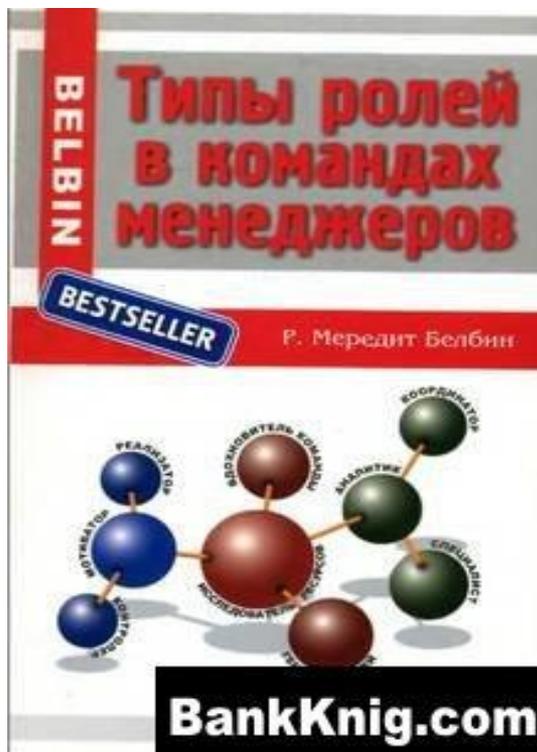


Рэймонд Мередит Белбин (Великобритания) – доктор психологических наук, выпускник Кембриджа, почётный профессор университетов в Бристоле и Экстере, советник ООН и Комиссии Европейского Сообщества, автор 9 книг, ставших настольным пособием для менеджеров; создатель теории и модели «Роли в команде менеджеров», продюсер и инициатор разработки программы e-Interplace, широко используемой на предприятиях для составления рекомендаций по командным ролям.



Директор компании Belbin Associates Ltd, с которой работают такие корпорации, как British Petroleum, IBM, ABB, Siemens.

По результатам ежегодного рейтинга Financial Times книга Р.М. Белбина «Команды руководителей. Причины их успехов и неудач» стоит в списке 50 наиболее читаемых книг по менеджменту.





Исследования Белбина выявили факт, что «звёздная» (успешная) команда не должна состоять сплошь из звёзд, но она должна быть сбалансированной — иметь в своём составе людей, играющих определённые роли.

Для того, чтобы добиться успеха в работе команды, необходимо подбирать людей, обладающих такими качествами, чтобы были задействованы все роли.

Когда в организации будет полностью налажена ролевая структура, тогда работа коллектива будет эффективной, а бизнес пойдёт в гору.

По мнению Белбина, у каждого человека две роли: первая — **функциональная**, вторая — **командная**.

КОМАНДНЫЕ РОЛИ



Что такое командная роль?

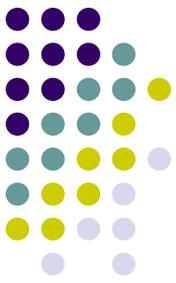
Командная роль – это модель поведения, которая отражает способ выполнения своей работы, охватывает: вклад в работу команды и взаимоотношения между участниками команды. Командная роль определяется нашими врожденными личными качествами и приобретенным поведением.

У каждого участника команды есть одновременно две роли: **функциональная** и **командная**. Их следует отличать друг от друга.

Функциональные роли непосредственно относятся к нашим должностным обязанностям и охватывают наши навыки, умения, технические знания и опыт.

Специфика **командных ролей** в большей степени зависит от характера определенного человека, а не от требований занимаемой должности.

ПРОФИЛЬ КОМАНДНОЙ РОЛИ



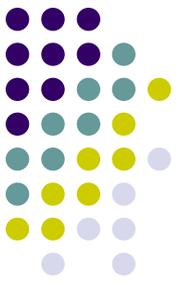
Что такое профиль командной роли?

Профиль отражает степень выраженности каждой из 8 командных ролей в структуре характера человека.

Профиль личности важно знать не только с позиций совместимости конкретного человека в команде, но и с точки зрения понимания, для какого типа задач привлекается кандидат/сотрудник.

Знание профилей командных ролей ключевых сотрудников позволяет:

- с высокой эффективностью использовать сильные стороны личности и делегировать решение тех задач, которые им по силам. Например, Исследователю Ресурсов лучше заниматься вопросами продвижения компании и поиском ключевых партнеров.
- избегать давления на слабые и незащищенные зоны личности. Перегрузка слабо развитых качеств приводит к декомпенсации даже самого эффективного сотрудника.



Профиль людей склонных к командной работе, может иметь не одну, а 2-3 сильных командных роли, одна из которых *ведущая*, вторые – *дополнительные*. Оставшиеся роли являются слабыми и чувствительными к давлению извне.

От менеджера ждут динамичных и упреждающих действий, вести себя пассивно и молчать – не выход из ситуации.

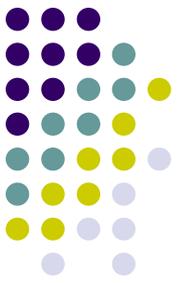
Сотрудник, который умеет гибко изменять командные роли в зависимости от обстоятельств и исполнять их со всей ответственностью - высоко ценится в компании.

О таких людях говорят: «разносторонне развитый человек».



**Дела идут лучше, когда
достаточное количество людей
решает, что они могут идти лучше.
Мир меняется, когда простые люди,
идут вместе к общей цели.** *Кофи Аннан*





**«Несовершенные люди
могут создать
совершенную команду»**

/Р.М.Белбин/