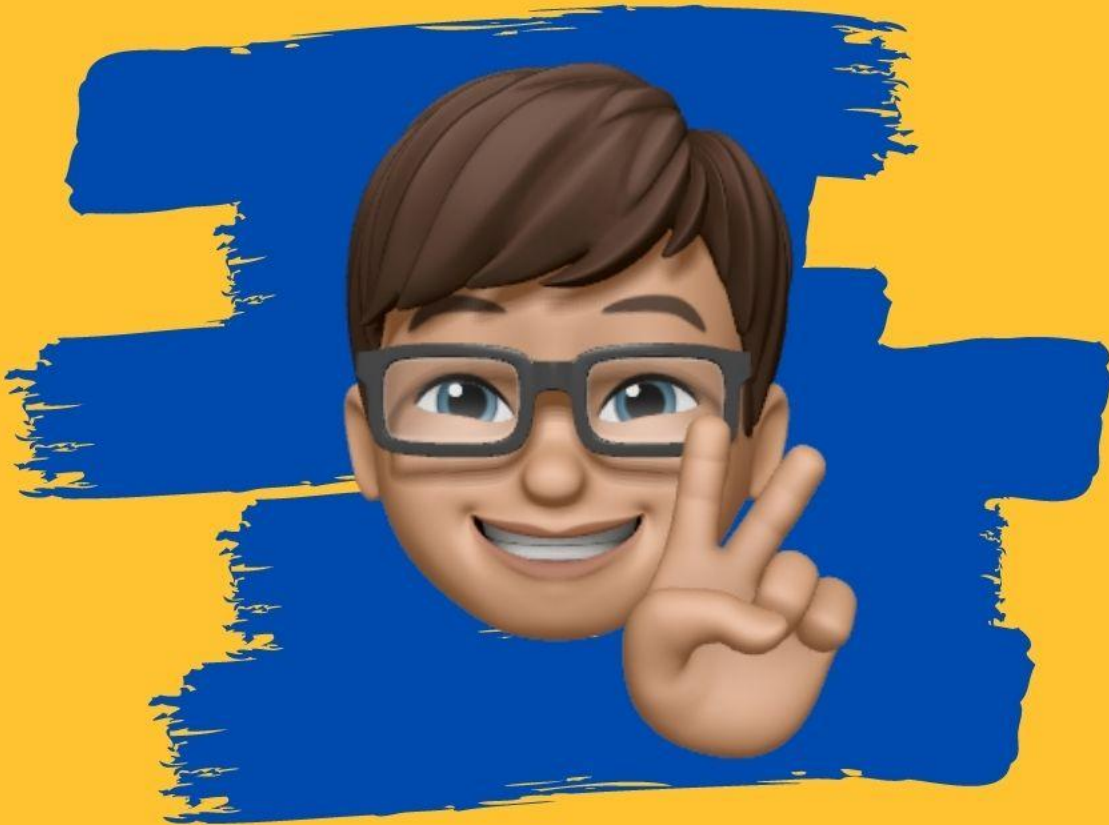




# Тренинг «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»





# О спикере

- Матвей Соколов
- ГЭФ
- 3 года университетского актива в разных ролях и с разными командами



# КОМАНДА

— это группа людей, которые  
объединены общей целью



# Что отличает успешную команду от непродуктивной?

## Аутсайдеры

Собственник не вникает в дела и не выполняет обещаний

Скрывают слабости и ошибки

Не критикуют коллег

Выполняют поручение начальника, когда знают, что результат приведет к убыткам

Перекладывают ответственность на руководителя или коллег

## Успешные команды

Собственник участвует в стратегических совещаниях и выполняет обещания

Признают ошибки, просят коллег о помощи

Указывают на ошибки, предлагают решение

Предлагают альтернативные варианты, когда понимают, что поручение нерационально

Берут ответственность за результат на себя



# Цели командообразования

1. СПЛОТИТЬ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ КОМАНДЫ
2. ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
3. ВЫЯВИТЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ

**Командообразование — универсальный инструмент**



# РОЛИ В КОМАНДЕ

## СПЕЦИАЛИСТ

Профессионал  
предпочитает  
работать в  
одиночестве

## КРИТИК

Стратег с  
здатками  
контролера и  
инспектора

## РАЗВЕДЧИК

Общительный  
оптимистично  
настроенный  
участник

## КООРДИНАТОР

Организатор  
умеющий  
оперативно  
формулировать  
цели

## ИСПОЛНИТЕЛЬ

Практик, быстро  
и качественно  
выполняет  
поставленные  
перед ним цели

## КОЛЛЕКТИВИСТ

Дипломат,  
который  
сможет быстро  
уладить  
конфликтов

## ДОВОДЧИК

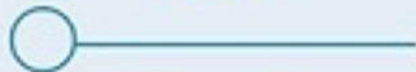
Участник,  
который  
находит и  
исправляет  
ошибки



# Командные роли по Белбину.



## Генератор идей



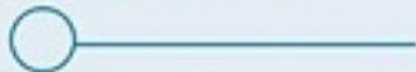
Креативность и нестандартное мышление. Решает сложные проблемы



Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией



## Исследователь ресурсов



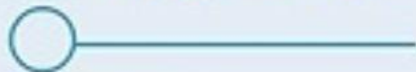
Экстраверт и энтузиаст. Не упускает возможности, развивает контакты



Чрезмерный оптимизм. Если первоначальный энтузиазм проходит, то интерес к работе исчезает



## Координатор



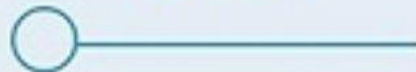
Зрелость, уверенность в себе. Разъясняет цели, делегирует полномочия



Окружающие часто воспринимают его как манипулятора. Стремится делегировать свою работу другим



## Шейпер



Динамичность и поиск решений. Напористость в преодолении препятствий



Склонность к провокациям. Обижает чувства других людей. Может быстро менять решения



# Этапы КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ





# АДАПТАЦИЯ

- Этап анализа поставленных задач и взаимного информирования
- Результативность коллектива на данном этапе довольно низкая, поскольку участники пока плохо знают друг друга
- На этапе адаптации происходит поиск оптимального способа решения поставленной задачи



# 2

## ГРУППИРОВАНИЕ

- Этап создания отдельных подгрупп по интересам и симпатиям, объединение всех членов подгрупп вокруг их лидеров
- На втором этапе происходит противостояние участников коллектива требованиям, которые предъявляются к ним для решения поставленной задачи



# КООПЕРАЦИЯ

- На этом этапе начинают появляться элементы групповой солидарности и сплоченности, люди начинают действительно хотеть работать над решением поставленной задачи
- У участников на данном этапе развито организационное единство, однако, отсутствуют достаточно выраженные психологические связи



# НОРМИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- Этап, в ходе которого разрабатываются принципы эффективного группового взаимодействия
- Отношения участников на данном этапе становятся особенно тесными, доминирует сфера эмоциональной активности



# 5

## ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ

- Этап принятия решений для успешного выполнения поставленной задачи
- На этом этапе группой достигается высший уровень подготовленности
- Целесообразно на данном этапе использовать средства материального и морального стимулирования, причем, награждать стоит не отдельных сотрудников, а всю группу целиком.



# Принципы КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ



# ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ

- Этот принцип — один из основополагающих, потому что поставленная цель должна быть коллективной. Участникам нужно ставить конкретные, четкие и жесткие задачи. Выполнение подобных задач повысит эффективность работы в целом, облегчит общение сотрудников и снизит количество конфликтов в коллективе



# ПРИНЯТИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

- Человек должен понимать, что от его усилий зависит результат работы коллектива. Этот принцип позволяет существенно повысить вероятность успешного завершения любой работы, поскольку каждый участник стремится предпринять максимум усилий и задействовать весь свой потенциал





# КОЛЛЕКТИВНОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАНИЙ

- Выполнение поставленных задач должно носить коллективный характер — в этом, по сути, заключается смысл инструмента командообразования. Все отдельные элементы должны работать сообща. Этот принцип позволяет людям лучше узнать друг друга.



# 4

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

- Важным принципом командообразования является принятие решения о том, какой будет форма стимулирования членов группы.



# 5

## УРОВЕНЬ КРЕАТИВНОСТИ

- Принцип креативности зачастую считается вспомогательным. Это связано с тем, что если участники коллектива стремятся получить какие-либо материальные выгоды путем применения технологических решений, для них креативность будет находиться на втором месте.



# 4 ОСНОВНЫХ МЕТОДА КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

## ЦЕЛЕПОЛАГАЮЩИЙ

Метод, основанный на целях, помогает участникам группы эффективнее и быстрее ориентироваться в процессе выбора и реализации групповых целей

## МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ

Данный метод направлен на улучшение межличностных отношений внутри группы и основывается на том, что межличностная компетентность повышает эффективность

## РОЛЕВОЙ

В основе метода — переговоры о ролях сотрудников в коллективе

## ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ

Метод заключается в последовательном решении проблем и постепенном достижении главной задачи сообщества





**ПРАКТИКА**



**Спасибо за внимание!**

