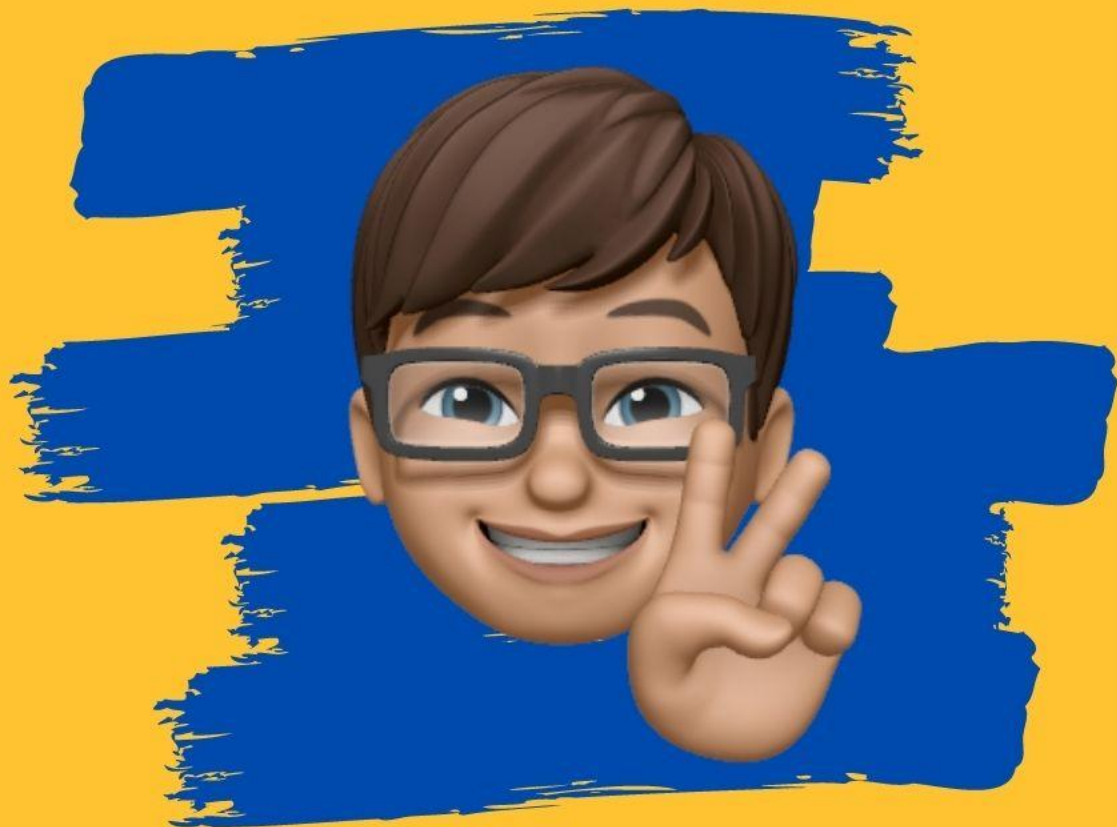




Тренинг «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»





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

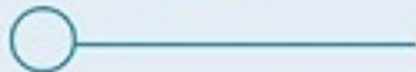
Участник,
который
находит и
исправляет
ошибки



Командные роли по Белбину.



Генератор идей



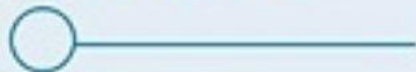
Креативность и нестандартное мышление. Решает сложные проблемы



Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией



Исследователь ресурсов



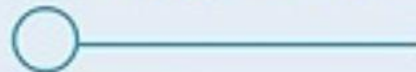
Экстраверт и энтузиаст. Не упускает возможности, развивает контакты



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



Координатор



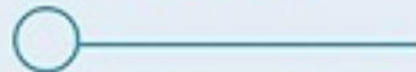
Зрелость, уверенность в себе. Разъясняет цели, делегирует полномочия



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!

