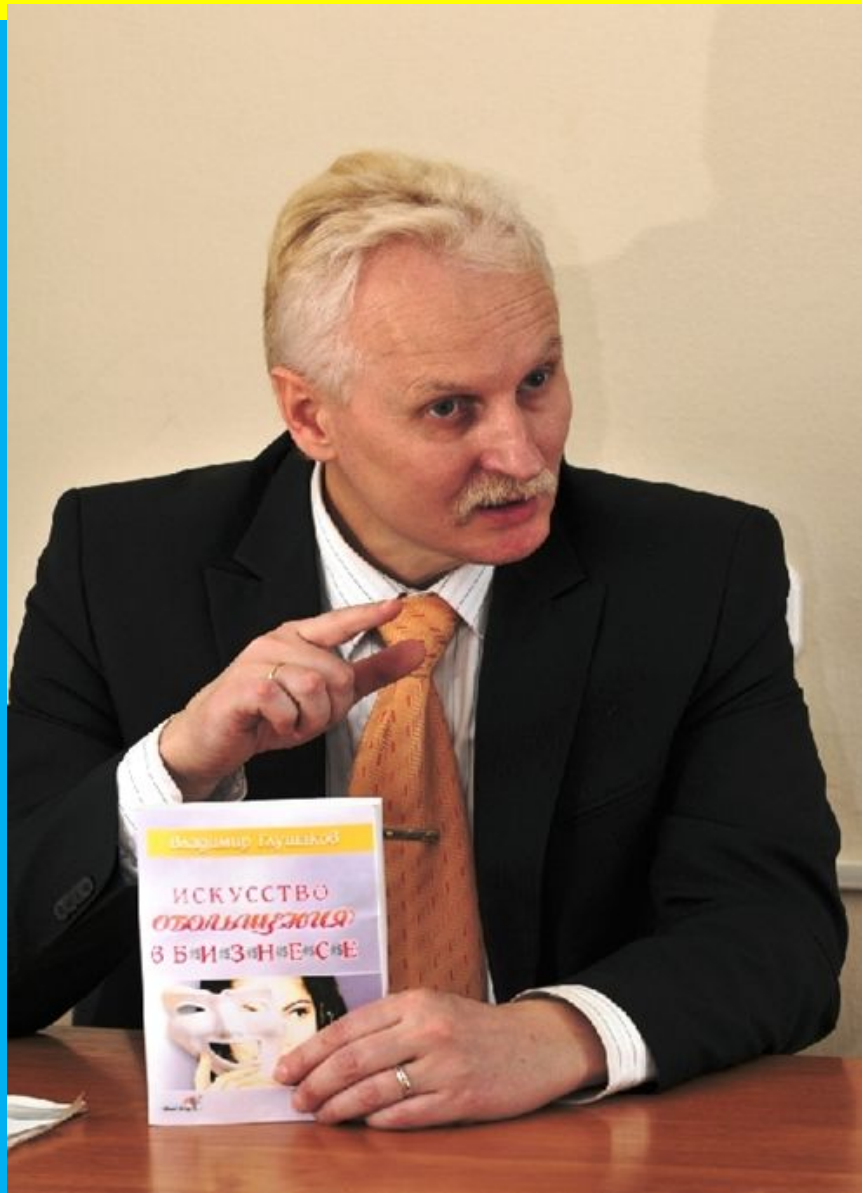


ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ «ДОЛГОИГРАЮЩИМИ» КОМАНДАМИ

Руководитель Центра
коучинга ИБМТ БГУ



ISPECNAZ@MAIL.RU
(8029) 623-94-51

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ СОЗДАНИЯ «ДОЛГОИГРАЮЩИХ» КОМАНД

1. **Самореализация** честолюбивых специалистов в команде за счет синергетического эффекта.
2. **Применение карьерного дизайна** для управления сильной корпоративной культурой.
3. **Создание центров прибыли** в каждой подсистеме компании посредством реализации права на инновации, риск, ошибки.

4 уровня компетентности специалистов



**Бессознательная
некомпетентность**

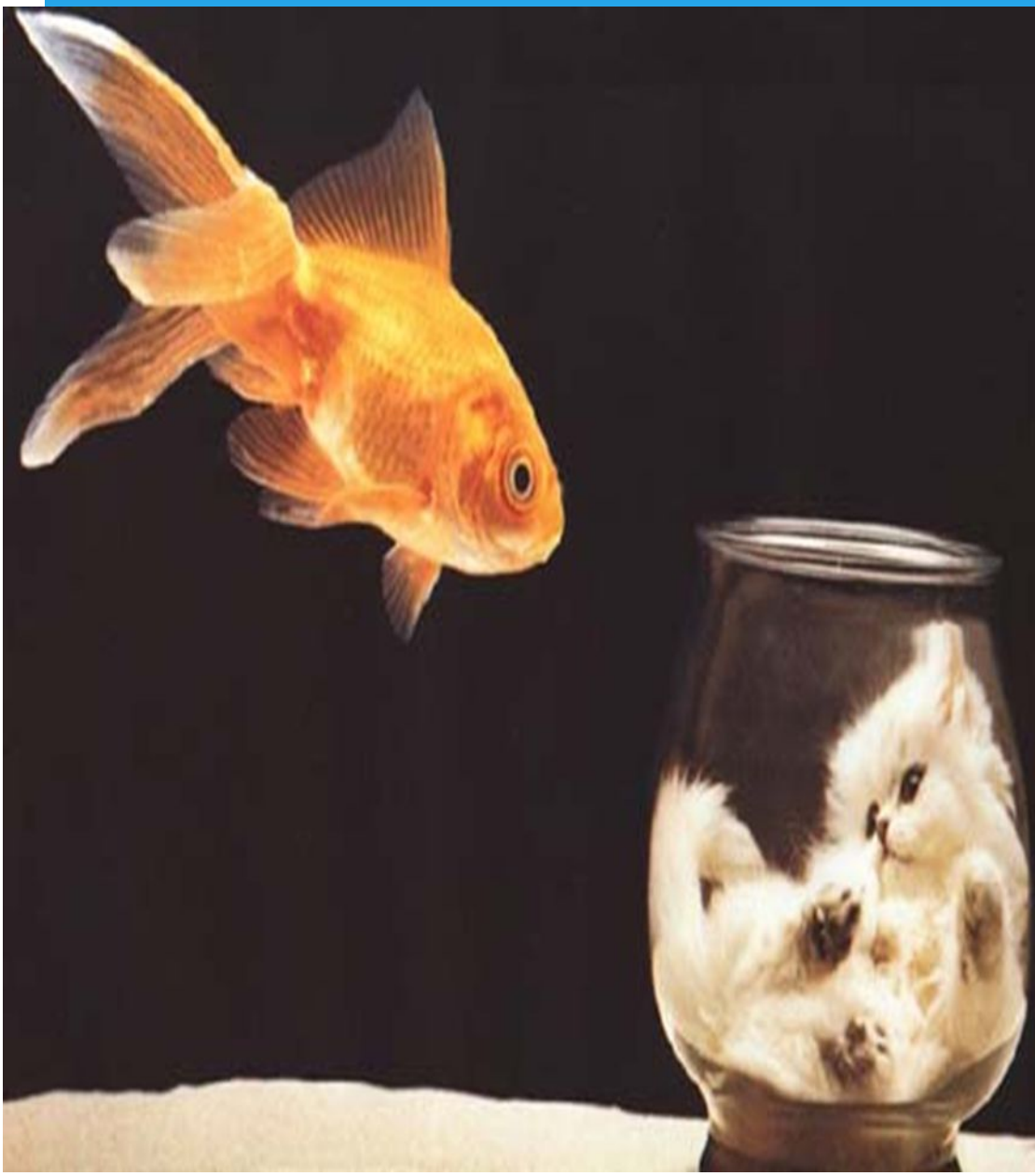
**Осознанная
некомпетентность**

**Осознанная
компетентность**

**Бессознательная
компетентность**

8 принципов формирования команд

I – Общей
СИЛЬНОЙ
цели



© В. Глушаков



**II-Выбора
СРЕДСТВ
достижения
цели**

© В. Глушаков

III – Распределения РОЛЕЙ в команде



© В. Глушаков

IV – Психологической СОВМЕСТИМОСТИ



© В. Глушаков



У– Профессиональной СОВМЕСТИМОСТИ

© В. Глушаков

6-8 АНТИКРИЗИСНЫЕ ПРИНЦИПЫ



**У1 – Добровольного
ВХОДА
в команду**

© В. Глушаков

УП – ПРАВИЛЬНОГО ГОЛОСОВАНИЯ



© В. Глушаков



УШ – ОТВЕТСТВЕННОГО выхода из команды

© В. Глушаков

7 ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ «ДОЛГОИГРАЮЩИМИ» КОМАНДАМИ

1. **МЫ** – больше отдельного «Я».
2. Бизнес – **эстафета**, а не марафон.
3. **Взаимомотивация** в стиле ЭКШН (действия).
4. Формировать взгляд **лягушки**.
5. Развиваться от **видения** к стратегии.
6. Разрешать конфликты с помощью **эмпатии**.
7. Грамотно использовать ключевые ресурсы - **время, информацию, компетенции, потенциал друг друга, деньги и деловые связи.**



**Мы ничего не можем сделать с прошлым,
его возможно только принять,
а также с настоящим – оно как песок, текущий сквозь
пальцы.**

Мы можем изменить только наше будущее ...

THE END