

ВЗАИМОСВЯЗЬ В КОМАНДЕ

Ты не один: 1+1



СИНЕРГИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

□ А) $1+1 < 2$

□ Б) $1+1 = 2$

□ В) $1+1 > 2$



СРАВНЕНИЕ СТИХИЙНОЙ ГРУППЫ С КОМАНДОЙ

| Параметры сравнения | Группа людей на остановке | Футбольная команда |
|---------------------|--|---|
| Цели | Не связаны друг с другом; нет общей цели | Временно связаны коллективной целью, выработанной в результате коммуникации |
| Распределение ролей | Незаметна дифференциация ролей | Роли и задачи четко распределены и известны всем участникам |
| Обязательства | Ни к чему не обязывающее соседство или, скорее, случайное взаимодействие | Обязательства друг перед другом относительно встреч и трудовых процессов, имеются взаимозависимости |
| Деятельность | Пассивное ожидание | Каждый вносит свой вклад в решение задач |
| Ответственность | Нет коллективной ответственности за результат | Коллективная ответственность за результат работы перед третьими лицами |

НЕОБХОДИМЫЙ МИНИМУМ

- - профессиональные, амбициозные сотрудники
- - уважение друг к другу в коллективе, лояльность
- - отсутствие строгой иерархии, обратная связь
- - мотивация сотрудников к саморазвитию
- - готовность сделать больше, чем от тебя требуется - в такой команде не должно быть "пассажиров"
- - общая цель
- - позитивная атмосфера в команде
- - ориентация на максимально возможный (или невозможный) результат.

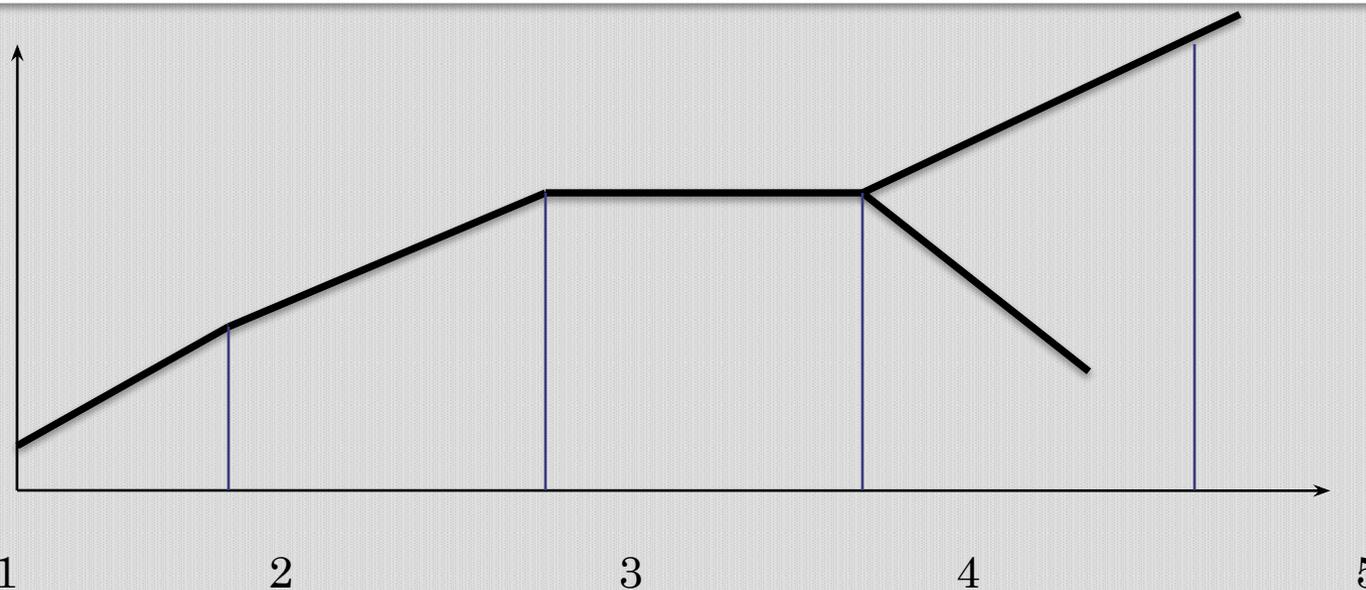


ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ КОМАНДЫ

- Добровольность вхождения в команду
- Коллективное исполнение работы
- Коллективная ответственность
- Ориентированность оплаты труда на конечный результат общекомандной работы
- Достойная значимость стимулирования команды за конечный результат
- Автономное самоуправление команды
- Повышенная исполнительская дисциплина



ДИНАМИКА УСПЕШНОСТИ РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ



- 1 — зона становления
- 2 — зона успешной деятельности
- 3 — зона «поискового периода»
- 4 — альтернативная зона распада
- 5 — альтернативная зона роста на основании новой цели.



Наличие в команде

Отсутствие в команде

Администратор (модератор)

Руководит и структурирует. Держит все в поле своего зрения. Дает импульсы.
Следит за соблюдением соглашений.
Мыслит дальновидно и концептуально

- дезориентация;
- открытая и тайная борьба за власть;
- образование кланов;
- множественность предложений по регламенту.

Организатор (координатор)

Разрабатывает планы действий.
Помнит о реализуемости.
Разрабатывает рациональные трудовые задания.
Стимулирует остальных на «стадиях упадка»

- много не пройденных до конца путей;
- отсутствие результатов или неудовлетворительные результаты;
- фрустрация («Мы только говорим и ничего не делаем!»);
- нехватка практичных пошаговых решений;
- отсутствие четкого плана действий.

Наличие в команде

Отсутствие в команде

Креативный генератор идей (мозговой центр)

Мыслит нетрадиционно. Любит экспериментировать. Спонтанный человек, полон идей. Доступен всему новому. Доверчив и открыт

- попытки найти новые решения, идя старыми путями;
- отсутствие инноваций;
- блокирование мыслительного поиска;
- безрадостность и вялость вплоть до скуки.

Связной (диспетчер)

Поддерживает внешние контакты. Обеспечивает информационные потоки. Информировает о важных разработках, линиях развития и тенденциях. Отыскивает полезных для дела людей вне команды. Коммуникабелен

- томление в собственном соку;
- одна команда не знает, что делает другая;
- двойная работа;
- в организации толком никто не знает, что, собственно, делает команда;
- плохой командный маркетинг.

Наличие в команде

Отсутствие в команде

Трудоголик (душа команды)

Печется о сплоченности команды.
Интегрирует аутсайдеров.
Обеспечивает гармонию. Следит за атмосферой в команде

- чопорные отношения в команде;
- эмоциональный холод;
- страх открыто вступить в беседу;
- недостаток позитивного внимания;
- табу на чувства;
- сваливание вины друг на друга в случае неудачи;
- текучесть в команде;
- недостаточно развитое чувство коллектива.

Детализатор (завершитель), он же контролер (критик)

Действительно доводит дело до конца.
Делает упор на детали.
Наводит последний лоск.
Следит за качеством и соблюдением сроков.
Основателен и добросовестен

- очень энергичны поиск идеи и разработка концепции, но сильны нежелание и вялость при переходе в фазу воплощения идеи;
- много «сырых» и незавершенных проектов;
- много ошибок по невнимательности на завершительной стадии;
- расщепление командного процесса на завершительной стадии проекта.

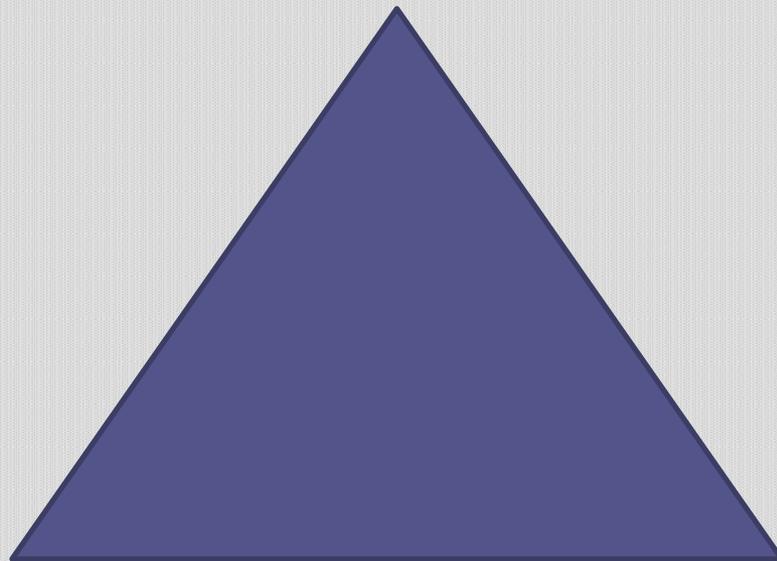
РОЛИ В КОМАНДЕ

1. Администратор (модератор).
2. Организатор (координатор).
3. Креативный генератор идей (мозговой центр).
4. Связной (диспетчер).
5. Трудоголик (душа команды).
6. Детализатор (завершитель), он же контролер (критик).



ТРИ ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ В КОМАНДЕ

*Поведение, ориентированное на
социальное взаимодействие*



*Эгоцентрическое
поведение*

*Поведение, ориентированное
на задачу*



КАК ЛЕТАЮТ «ПТИЦЫ» В ТВОЕЙ КОМАНДЕ?

