



# **ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕГО ВИДЕНИЯ В КОМАНДЕ. ВЫСТРАИВАНИЕ СИСТЕМЫ КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Подготовили:  
Лебёдкин Антон  
Кахраманов Эльнур  
Бейбалаев Рамиз

# ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕГО ВИДЕНИЯ В КОМАНДЕ



## Видение: от личного к общему

- Выбор, основанный на традиции.
- Выбор, основанный на ценностях (идеалах).
- Целерациональный выбор.



# Общее видение



# Два подхода к формированию общего видения

- Вербовка волонтеров
- Диалог между равностатусными и сильными участниками

# Этапы формирования общего видения в команде

- реконструировать привычки и шаблоны, которыми они традиционно руководствуются при выборе того или иного пути движения;
- объективировать персональные ценности (идеалы), т.е. превратить внутреннюю, свернутую, сформулированную «для себя» мечту в объект (предмет), доступный для понимания и обсуждения окружающими;
- определить индивидуальное понимание рациональных критериев выбора того или иного пути;
- увидеть все многообразие принципиально различных направлений движения.

# Готовность участников к согласованию видений



# Готовность участников к согласованию видений

- Наличие собственного видения
- Разделяемость видения в команде
- Вероятность полного согласования индивидуальных видений
- Владение техниками командной работы
- Востребованность общего видения
- Результаты согласования и предполагаемые препятствия



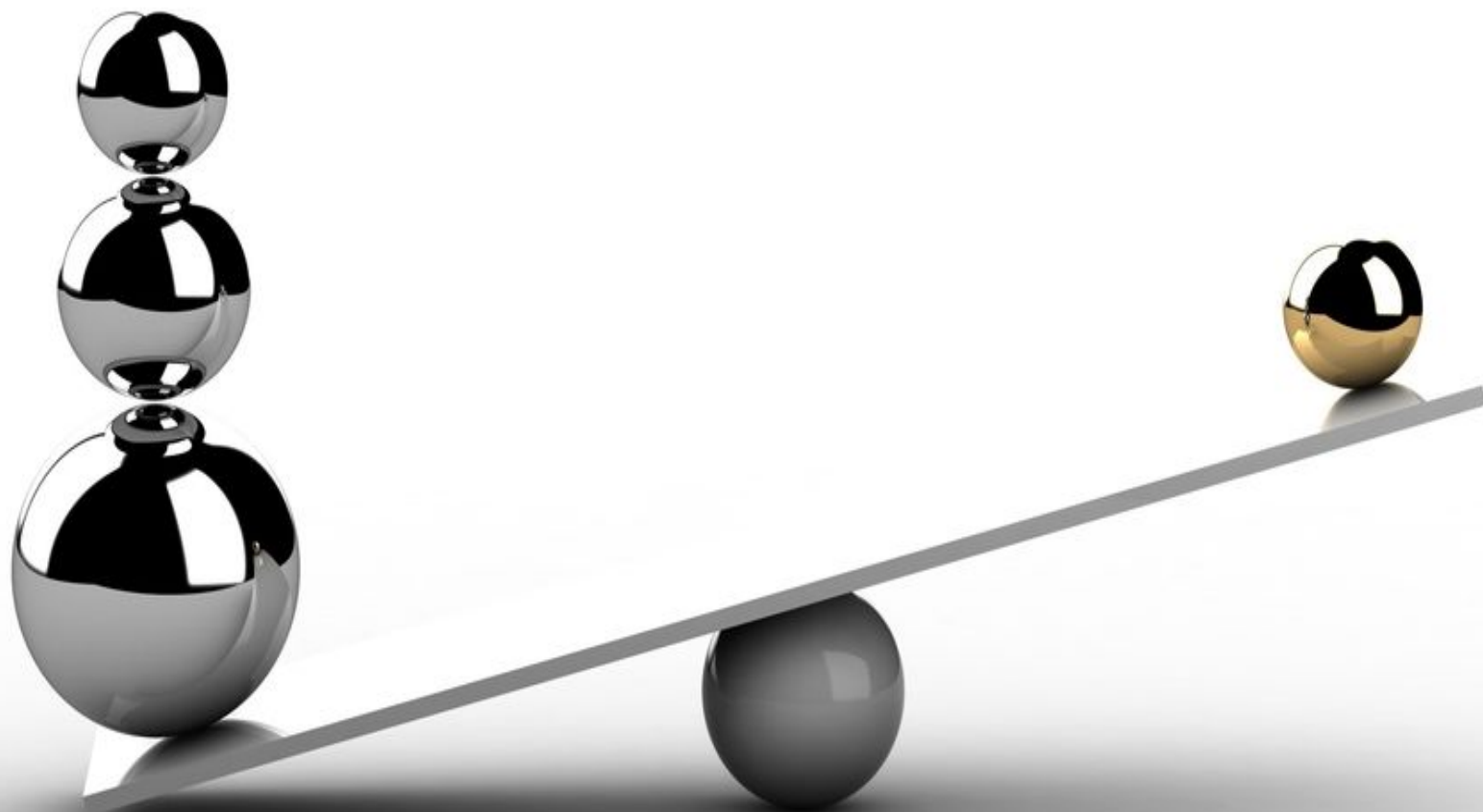
# Согласование видений

- Анализ ситуации: реконструкция шаблонных способов действия
- Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов)
- Актуализация и согласование рациональных интересов участников
- Разработка видения альтернативных путей
- Выбор базовой модели видения

# Анализ ситуации: реконструкция шаблонных способов действия



# Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов)



# Актуализация и согласование рациональных интересов участников



# Разработка видения альтернативных путей



# Выбор базовой модели видения



# ВЫСТРАИВАНИЕ СИСТЕМЫ КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА



# КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ОПОСРЕДОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ



Непосредственный менеджмент:  
автократия и анархия

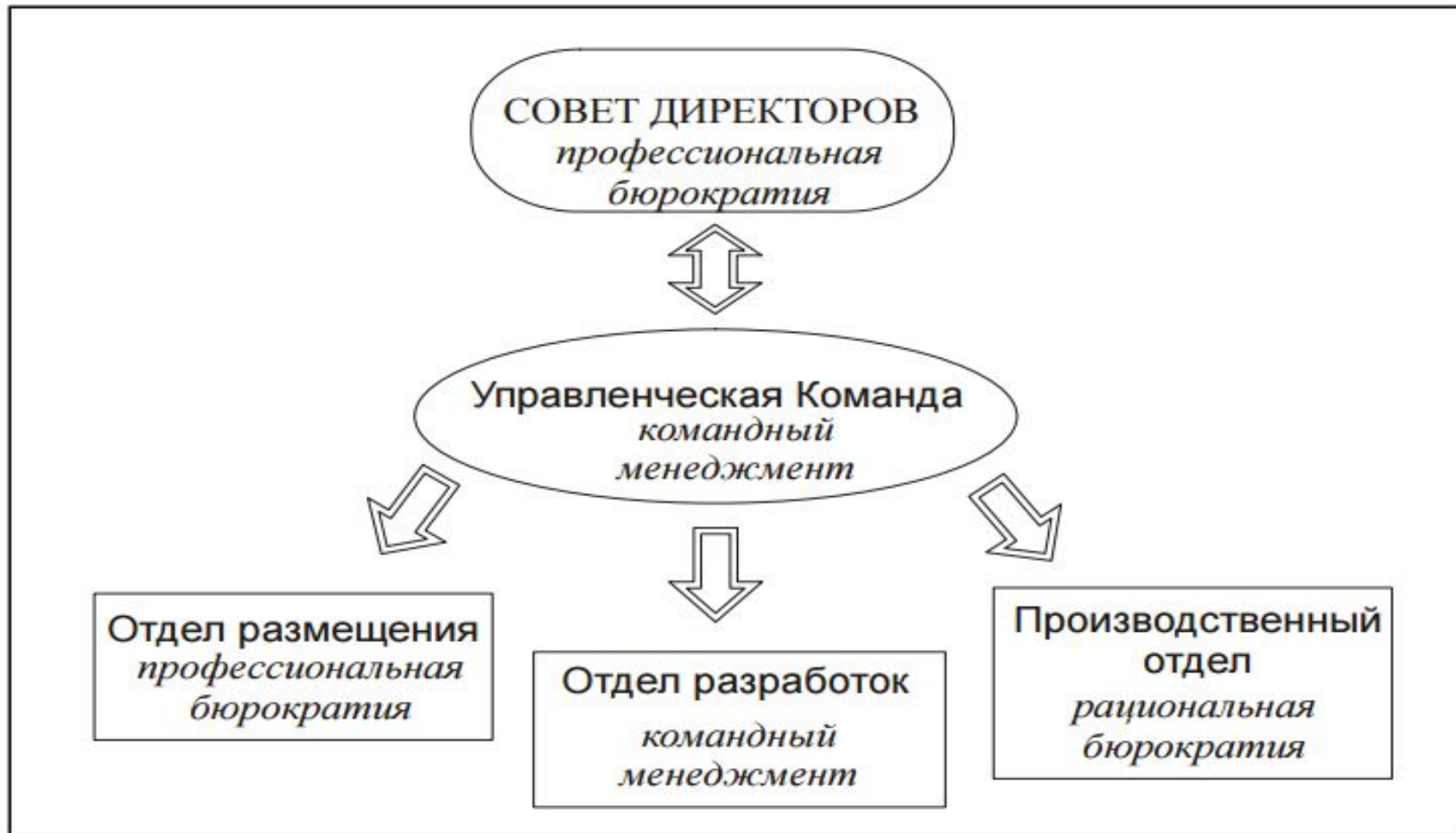
Опосредованный менеджмент:  
аппаратная и профессиональная бюрократия,  
командный менеджмент



# Характеристики основных типов организационного управления.

<i>Тип менеджмента</i>	<i>Средства опосредования (основания для принятия решений)</i>	<i>Ответственность (за что и перед кем)</i>	<i>Кто определяет необходимые компетентности</i>
Автократия	Неизвестно	За успех перед собой	Неизвестно
Анархия	Неизвестно	Неизвестно	Неизвестно
Рациональная бюрократия	Положения, правила, инструкции	За соблюдение уложений перед администрацией	Администрация
Профессиональная бюрократия	Профессиональная компетентность, зона компетенции, профессиональная этика	За соблюдение границ компетенции перед администрацией. За компетентность решений перед профессиональным сообществом	Профессиональное сообщество
Командный менеджмент	Общее видение, согласованные процедуры принятия решений	За успех перед организацией и перед собой	Администрация, профессиональное сообщество и <i>самостоятельно</i>

# КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК КОМПОНЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ



# ИНФРАСТРУКТУРА КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА:

- Системы вознаграждения
- Информационная система
- Система ориентиров (командная карта)
- Организационно-методическое обеспечение и консалтинговая поддержка командного менеджмента

# Вывод

Общее видение является ключевым понятием, которым будут оперировать участники на протяжении всего периода работы. Следовательно, должно быть построено одинаковое понимание того, какую действительность оно отражает.



# Вывод

Должны быть созданы специальные условия, наличие которых позволит компании двигаться в направлении развития командного менеджмента в организации.





**Спасибо за внимание!**