



Team Lab
НЕЙРОАСЦЕССМЕНТ

Команда. Инструкция по применению

Лиана Мартиросян



Всем привет!

- 15 лет управленческого опыта, на крупных производственных предприятиях, HRD
- Экспертное мнение на ТВ и радио,
- Предприниматель, руководитель HR-агентства, 4 года



О чем мы поговорим?

- Что такое команда?
- Как создать эффективную команду?
- как организовывать, мотивировать, контролировать работу команды?
- какую роль играют именно Я в команде?
- как соблюсти баланс между формальным и неформальным?



Что такое команда?

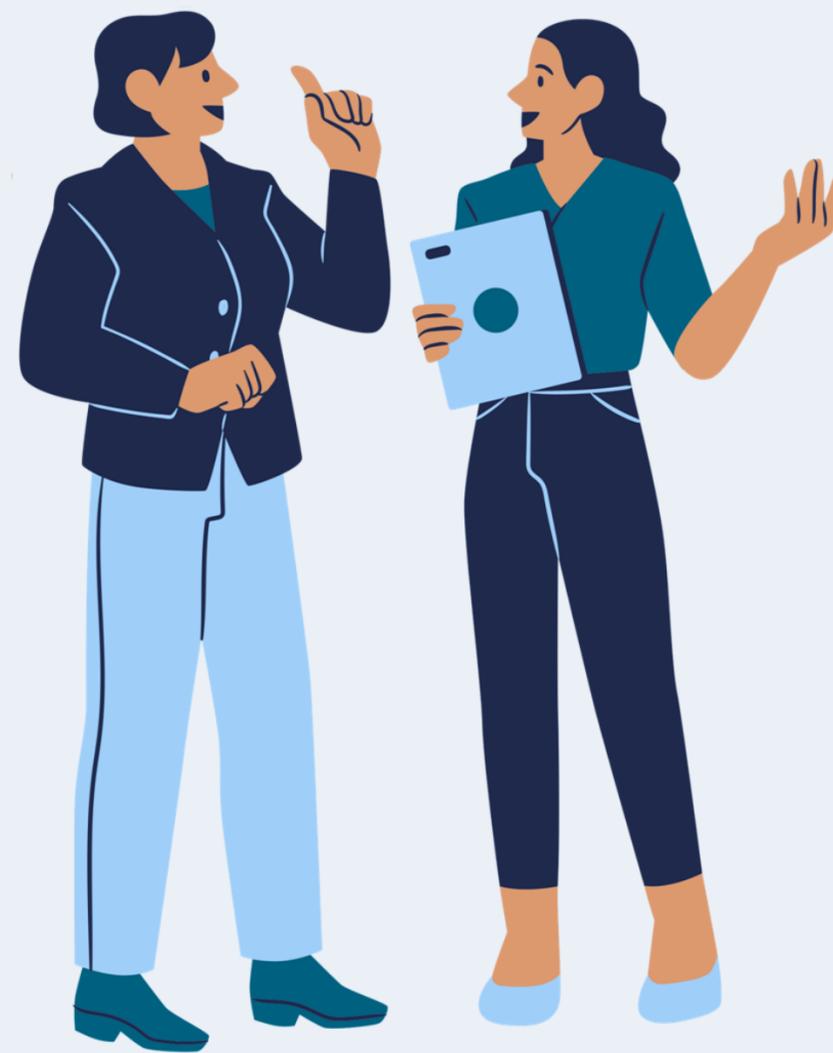
КОМАНДА - это **ГРУППА СПЕЦИАЛИСТОВ**, которые работают над **ОБЩЕЙ ЦЕЛЬЮ**, например, запуском нового продукта или услуги



ЧЕМ КОМАНДА ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ГРУППЫ?



КОМАНДА



ГРУППА

ЧЕМ КОМАНДА ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ГРУППЫ?



ГРУППА

— это люди, которые могут быть объединены **общими целями**, но **не зависят** друг от друга и несут **индивидуальную ответственность**

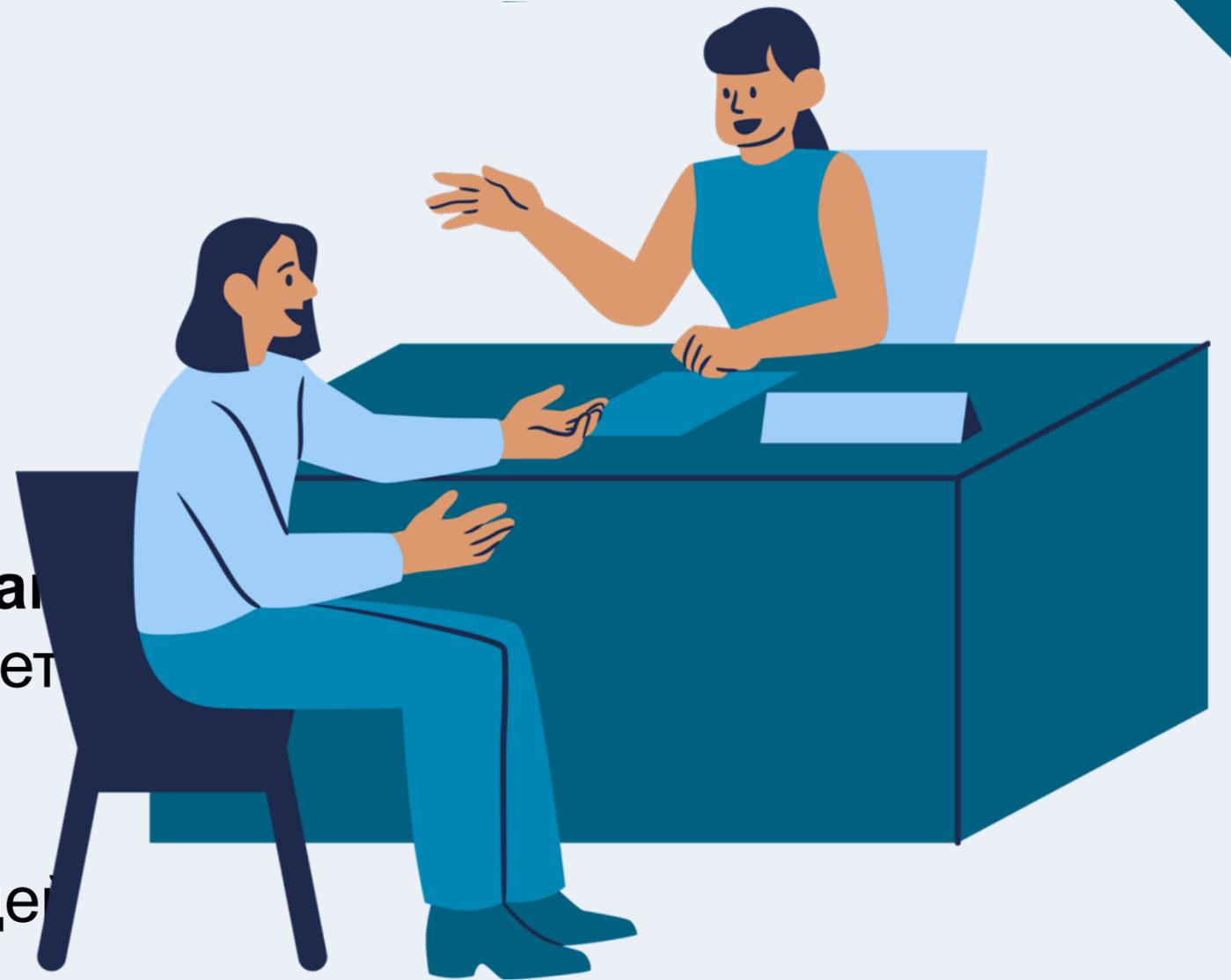


КОМАНДА

несёт **коллективную ответственность**. **Все** работники заинтересованы в том, чтобы каждый выполнял свою работу хорошо. Они **помогают** друг другу в достижении **общей цели**, делятся опытом.

ПРИЗНАКИ СИЛЬНОЙ КОМАНДЫ

- **В команде благоприятная атмосфера.** Сотрудники общаются между собой, дружат и уважают друг друга. Они помогают друг другу в решении задач и совместно ищут способы решения проблем.
- **Задача команды понятна всем участникам и принята ими.** Каждый сотрудник понимает свою роль в команде, знает и выполняет свои обязанности. Также каждый член команды заинтересован в достижении общей цели.



ПРИЗНАКИ СИЛЬНОЙ КОМАНДЫ

- **Сотрудники одинаково уважают друг друга независимо от должности и результатов.** У новичков нет страха перед опытными сотрудниками. Все общаются на равных.
- **Разногласия могут быть только в рамках решения задач.** У сотрудников может быть разное видение пути к цели. Но обсуждения конструктивны и не приводят к конфликтам. Каждый сотрудник может пойти на компромисс, а не руководствуется только личными амбициями.



Роли в команде

Роли, обязанности и ответственность в команде распределяются, а участники обладают взаимодополняющими навыками. Задача каждого участника — выполнять свою роль и таким образом добиться совместного результата.



Исполняет роль лидера команды

КООРДИНАТОР

ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ

Представляет новые идеи и подходы

Реализатор. Превращает идею в действие

ИСПОЛНИТЕЛЬ

**ИССЛЕДОВАТЕЛЬ
РЕСУРСОВ**

Исследует возможности вне команды

Анализирует возможности

АНАЛИТИК-СТРАТЕГ

КАК СОЗДАТЬ СИЛЬНУЮ КОМАНДУ

0. ПРАВИЛО «5±2»

1. Обозначить общую цель;
2. Создать комфортные условия для взаимодействия;
3. Чётко распределить обязанности, обговорив их «на берегу»;
4. Сформулировать систему оценки качества деятельности



!!! РУКОВОДИТЕЛЬ, который
не участвует в жизни команды,
не сможет положиться на неё.

Команда, в которой руководитель
участвует в общих делах, будет
учиться у него и постепенно сможет
принимать решения самостоятельно.



КАК СОЗДАТЬ СИЛЬНУЮ КОМАНДУ



- 1. Комбинировать людей.** Стоит формировать команду из сотрудников разного уровня подготовки.
- 2. Распределять задачи.** Каждый должен заниматься своими обязанностями. Это помогает быстрее обучить стажёров и разгрузить опытных сотрудников.
- 3. Мотивировать** (материальная и не материальная мотивация)
- 4. Построить подходящий график.**
- 5. Стать частью команды.**

Главное о команде

КОМАНДА

- — это люди, которые объединены общими целями и ответственностью за результат

КОМАНДА И ГРУППА

- - это разные понятия. Команда — коллектив, где ответственность общая. Группа — коллектив, в котором каждый несёт индивидуальную ответственность.

СИЛЬНАЯ КОМАНДА

- — это та, в которой благоприятная атмосфера, сотрудники понимают общие задачи, уважают друг друга и не конфликтуют друг с другом.

СТАТЬ ЧАСТЬЮ КОМАНДЫ

- Чтобы создать сильную команду, нужно собрать в ней 3–7 человек разного уровня подготовки, распределять задачи, мотивировать людей, подобрать подходящий график.
- И главное — стать частью команды: тогда она сможет работать даже в отсутствие руководителя.

ИССЛЕДОВАНИЕ HARVARD BUSINESS REVIEW



С РОСТОМ УРОВНЯ СЧАСТЬЯ сотрудников:

продажи увеличиваются на **37%**,

производительность труда — на **31%**,

точность выполнения задач — на **19%**.

Признаки сплоченной команды

- люди готовы **ПОМОГАТЬ** друг другу, даже если их об этом не просят;

- **КОНФЛИКТЫ** между сотрудниками возникают **РЕДКО**, быстро решаются и не мешают работе;

- сотрудники умеют **СЛЫШАТЬ** и **ПРИНИМАТЬ** мнение коллег;

- каждый может **ОТКРЫТО** высказать **МНЕНИЕ**.



Задача лидера

Лидеру предстоит помочь сотрудникам развивать уверенность в себе. Он должен показать членам коллектива, что их успех зависит не только от внешних факторов, но и от их действий.

Лидер становится наставником, который помогает каждому найти путь к успеху.



Атмосфера в коллективе: дух соревнования, индивидуализм, признание заслуг,

Как это выглядит. Сотрудники начинают осознавать свою значимость и свой потенциал, их мотивация основана на личных амбициях. Люди стремятся быть лучшими и выделяться среди коллег.

Задача лидера. Лидер должен перевести акцент с личных достижений на командные, демонстрируя преимущества сотрудничества.



Что делать лидеру?

Проводить стратегические сессии для менеджмента и тимбилдинг для сотрудников. Эти форматы помогут объединить команду и настроить всех на сотрудничество. В рабочих процессах стоит перевести фокус сотрудников-индивидуалистов на решение общих задач. В некоторых проектах эффективную синхронизацию с другими направлениями можно вынести в KPI.

Атмосфера в коллективе: Командная работа, высокая вовлечённость, общий

успех.

Как это выглядит. На четвёртой стадии для сотрудников уже не важно, кто сделал больше, а кто меньше. Люди работают ради общего успеха, и коллектив становится настоящей силой. В такой среде сотрудников поддерживают и мотивируют не только лидеры, но и коллеги.

Задача лидера. Эта стадия требует от лидера вдохновения и ясного видения будущего, которое объединит всех участников.



Что делать лидеру?

Нужно продолжать работать над вовлечённостью. Лидер может запустить больше кросс-функциональных проектов, организовывать гостевые визиты сотрудников в другие департаменты.

TEAM BUILDING

Один из инструментов, который помогает вовлекать и делать счастливыми людей

Это инструмент **НАЛАЖИВАНИЯ КОММУНИКАЦИИ**

Это мероприятия, которые **ОБЪЕДИНЯЮТ** людей и помогают им стать **КОМАНДОЙ**



Команда начинается с трёх участников. Именно при этом количестве людей усложняется коммуникация, обсуждения длятся дольше, появляется конкуренция.

ОТКРЫТОЕ ОБЩЕНИЕ

Без диалога невозможно построить взаимодействие между членами группы,

ВАЖНЫЕ ПРИНЦИПЫ:

- Не делайте выводы заранее, уточняйте, почему человек поступил тем или иным образом;
- Искренне интересуйтесь происходящим;
- Давайте экологичную обратную связь;
- Задавайте открытые вопросы;
- Придерживайтесь правила «хвалить прилюдно, ругать — лично».



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Лиана Мартиросян

+79514740088

Martirosyan.lb@gmail.com