КАРТА КУРСА
УПРАВЛЕНИЕ РАБОЧИМИ ГРУППАМИ

СВОЙСТВА КОМАНД

ЦЕЛИ
- КОМАНДЫ СУЩЕСТВУЮТ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ

ВЗАИМОСВЯЗЬ
- ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ ВЗАИМОЗАВИСИМЫ ПО ОТНОШЕНИЮ К ОБЩИМ ЦЕЛЯМ
- КОМАНДЫ ВЗАИМОДЕЙСТВУЮТ С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

ВРЕМЯ
- КОМАНДЫ ОГРАНИЧЕНЫ И УСТОЙЧИВЫ ВО ВРЕМЕНИ

УПРАВЛЕНИЕ
- ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ ИМЕЮТ ПОЛНОМОЧИЯ УПРАВЛЯТЬ РАБОТОЙ СВОЕГО КОЛЛЕКТИВА

ЭФФЕКТИВНАЯ КОМАНДА

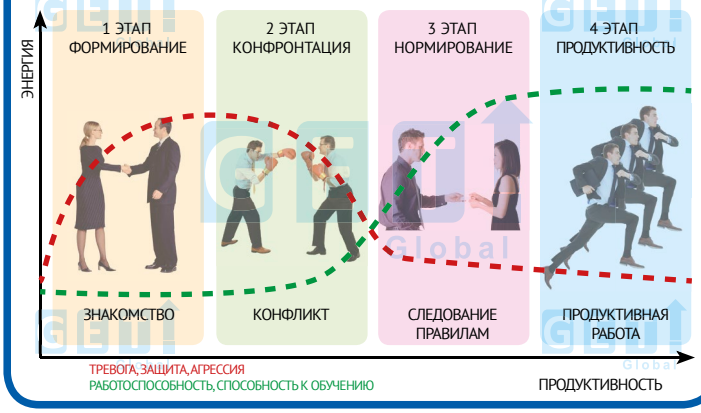
ЦЕЛИ
- НАЛИЧИЕ ЦЕЛИ, КОТОРАЯ ОБЪЕДИНЯЕТ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ
- СОВМЕСТНАЯ РАБОТА НА ОБЩИЙ РЕЗУЛЬТАТ (ВМЕСТО ИНДИВИДУАЛИЗМА)

ОБЩНОСТЬ
- СОТРУДНИЧЕСТВО (ВМЕСТО КОНКУРЕНЦИИ)
- ОЩУЩЕНИЕ ОБЩНОСТИ И ДОВЕРИЯ (ВМЕСТО ИНДИВИДУАЛИЗМА И ОТЧУЖДЕНИЯ)

КРЕАТИВНОСТЬ
- СОВМЕСТНОЕ ТВОРЧЕСТВО (ВМЕСТО РУТИННЫХ СТЕРЕОТИПНЫХ ДЕЙСТВИЙ)
- КОНСТРУКТИВНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ (ВМЕСТО «БОРЬБЫ ЗА ВЫЖИВАНИЕ»)

СТАДИИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ (СКР)

СКР И КОНСТРУКТИВНОСТЬ



ПРИЗНАКИ СТАДИЙ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

ФОРМИРОВАНИЕ
- НАСТОРОЖЕННОСТЬ, СДЕРЖАННОСТЬ
- НЕУВЕРЕННОСТЬ, СОМНЕНИЕ
- ВЕЖЛИВОСТЬ
- ИНТЕРЕС

КОНФРОНТАЦИЯ
- БОРЬБА ЗА ЛИДЕСТВО
- АГРЕССИЯ, СПОР
- ОТСТАИВАНИЕ ПОЗИЦИЙ И МНЕНИЙ
- ПОТЕРЯ ВЕРЫ В КОМАНДУ

НОРМИРОВАНИЕ
- ОТКРЫТЫЙ ОБМЕН МНЕНИЯМИ
- НАЛИЧИЕ ЯВНОГО ЛИДЕРА
- КАЧЕСТВО РАБОТЫ ПОВЫШАЕТСЯ
- ЮМОР, УДОВОЛЬСТВИЕ

ПРОДУКТИВНОСТЬ
- ДОВЕРИЕ, ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ
- ГИБКОСТЬ, КРЕАТИВНОСТЬ, НЕФОРМАЛЬНОСТЬ
- АВТОНОМНОСТЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- КОНСТРУКТИВНОСТЬ

ПОТРЕБНОСТИ КОМАНДЫ НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ

ФОРМИРОВАНИЕ
- ЗНАКОМСТВО, ОЖИДАНИЯ
- ЦЕЛИ, ЦЕННОСТИ, ПРАВИЛА, ПОДХОДЫ
- РОСТ КОМПЕТЕНТНОСТИ
- МОТИВАЦИЯ, СТРЕМЛЕНИЕ ВПЕРЕД, ПОХВАЛА

КОНФРОНТАЦИЯ
- ОБОЗНАЧЕНИЕ ЗОН ОТВЕТСТВЕННОСТИ
- ПОСТРОЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ ВНУТРИ И С ОКРУЖЕНИЕМ КОМАНДЫ
- ПРИЗНАНИЕ, ПОДДЕРЖКА, РАЗВИТИЕ
- КОНЦЕНТРАЦИЯ НА РАБОТЕ

НОРМИРОВАНИЕ
- НОВЫЕ ПРАВИЛА И НОРМЫ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ НУЖНОГО ПОВЕДЕНИЯ
- КОМПЛЕКСНЫЕ ЗАДАЧИ, МЕНЬШЕ КОНТРОЛЯ
- ВНЕШНИЕ ОТНОШЕНИЯ, ПОЛУЧЕНИЕ РЕСУРСОВ

ПРОДУКТИВНОСТЬ
- СЛОЖНЫЕ АМБИЦИОЗНЫЕ ЗАДАЧИ
- РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ ЭФФЕКТИВНОСТИ
- РАСШИРЕНИЕ ВНЕШНИХ ОТНОШЕНИЙ, ПОЛУЧЕНИЕ РЕСУРСОВ

РОЛИ В КОМАНДЕ ПО БЕЛБИНУ

ВИДЫ СОБРАНИЙ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ (ОПЕРАТИВНЫЕ)
- НОВОСТИ, ОБМЕН МНЕНИЯМИ
- ЗАДАЧИ, КООРДИНАЦИЯ, КОНТРОЛЬ, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

ПРОБЛЕМНЫЕ
- МОЗГОВОЙ ШТУРМ, ОБСУЖДЕНИЕ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ, ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ

ИНФОРМАТИВНЫЕ
- ПРОИНСТРУКТИРОВАТЬ О РАБОТЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
- ПЕРЕДАТЬ ИНФОРМАЦИЮ ВНИЗ
- СБОР, ОБМЕН И ОБОБЩЕНИЕ ДАННЫХ, ТЕКУЩИЕ ОТЧЕТЫ

ИТОГОВЫЕ
- ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ЗА ПЕРИОД, ОТЧЕТЫ О ВЫПОЛНЕННОЙ РАБОТЕ
- ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ НА НОВЫЙ ПЕРИОД, УТВЕРЖДЕНИЕ ПЛАНОВ

Опорный конспект для закрепления материала после прохождения обучения. © GET Global. Все права защищены. Копирование запрещено.

ЦЕЛИ СОБРАНИЙ

МОТИВАЦИЯ	• ВДОХНОВЕНИЕ, МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ
ИНФОРМАЦИЯ	• ИНФОРМИРОВАНИЕ О ДЕЛАХ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ, ОРГАНИЗАЦИИ • СБОР И ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ, ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ
ПЛАНЫ И ЗАДАЧИ	• ПОСТАНОВКА ПЛАНОВ И ЗАДАЧ • РЕШЕНИЕ ТЕКУЩИХ ВОПРОСОВ • РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ
ТВОРЧЕСТВО	• ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО РАЗУМА И ОПЫТА

ПРОВЕДЕНИЕ СОБРАНИЙ

ПОДГОТОВКА	• ЦЕЛИ СОБРАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИЯ • СБОР ИНФОРМАЦИИ
НАЧАЛО	• ПОЗИТИВНЫЙ НАСТРОЙ: НОВОСТИ, ПОХВАЛА
ОБСУЖДЕНИЕ	• ЦЕЛИ СОБРАНИЯ • ОБСУЖДЕНИЕ: ПРОБЛЕМА (ЗАДАЧА)-РЕШЕНИЕ-ЦЕЛЬ • ОБСУЖДЕНИЕ АЛЬТЕРНАТИВ • ДЕЛЕГИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ИТОГИ	• РЕЗЮМЕ: ЦЕЛИ И ДЕЙСТВИЯ • ВДОХНОВЛЯЮЩЕЕ ЗАВЕРШЕНИЕ
ПОСЛЕ СОБРАНИЯ	• ПЛАН ДЕЙСТВИЙ • КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ

УВЕРЕННАЯ ПРОСЬБА И ПРИКАЗ

ПОЛУЧАЮ ИНФОРМАЦИЮ
Я ПОЛУЧАЮ ИНФОРМАЦИЮ ОТ ДРУГИХ ВМЕСТЕ С ОТНОШЕНИЕМ

ОТДЕЛЯЮ ИНФОРМАЦИЮ
Я ОТДЕЛЯЮ ИНФОРМАЦИЮ ОТ ОТНОШЕНИЯ

КАКОЕ ОТНОШЕНИЕ НУЖНО?
КАКОЕ ОТНОШЕНИЕ К ЗАДАЧЕ ТРЕБУЕТСЯ?

ИНФОРМАЦИЯ + ОТНОШЕНИЕ
Я ПРЕРЕДАЮ ИНФОРМАЦИЮ С НУЖНЫМ ОТНОШЕНИЕМ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕШЕНИЙ: АЛГОРИТМ СПР

СИТУАЦИЯ	• ОПИШИТЕ СИТУАЦИЮ
ПРОБЛЕМА	• ОБОЗНАЧЬТЕ ПРОБЛЕМУ: В ЧЕМ ОНА; ЧТО БУДЕТ, ЕСЛИ ЕЕ НЕ РЕШАТЬ
РЕШЕНИЕ	• ПРЕДЛОЖИТЕ РЕШЕНИЕ, ЕГО ПРЕИМУЩЕСТВА И ВЫГОДЫ

ПОЗИТИВНОСТЬ И ПОНЯТНОСТЬ

ПОЗИТИВНАЯ ЛЕКСИКА	• ИСПОЛЬЗУЙТЕ ПОЗИТИВНЫЕ ФОРМУЛИРОВКИ (БЕЗ «НЕ», В ФОРМАТЕ РЕЗУЛЬТАТА)
ПРАВИЛО ТРЕХ	• ПОДАВАЙТЕ ИНФОРМАЦИЮ ТРЕМЯ ЧАСТЯМИ: ТРИ АРГУМЕНТА, РАЗДЕЛА И Т.Д.
СКАЖИТЕ 3 РАЗА	• **СКАЖИТЕ**, О ЧЕМ ВЫ СОБИРАЕТЕСЬ СКАЗАТЬ • **СКАЖИТЕ** ЭТО • **СКАЖИТЕ**, О ЧЕМ ВЫ ТОЛЬКО ЧТО СКАЗАЛИ

АЛГОРИТМ СООБЩЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ

ЗАЧЕМ	• НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗМЕНЕНИЙ. ЧТО ПОТЕРЯЕМ, ЕСЛИ НЕ ИЗМЕНИМСЯ?
ЧТО	• ЧТО БУДЕТ ПО-ДРУГОМУ? КАК ЗАТРОНЕТ КОМПАНИЮ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ, КАЖДОГО?
ПОЧЕМУ ВАЖНО	• КАКИЕ ВЫГОДЫ ПРИНЕСУТ ИЗМЕНЕНИЯ? ЧТО СМОЖЕМ УЛУЧШИТЬ, ДОСТИЧЬ?
ПОДДЕРЖКА	• КАК ПОДДЕРЖИТ КОМПАНИЯ? • К КОМУ И С ЧЕМ ОБРАЩАТЬСЯ? • ЧТО КОНКРЕТНО ДЕЛАТЬ?
ВОПРОСЫ	• ПООЩРЯЙТЕ ВОПРОСЫ И ОТВЕЧАЙТЕ • ЕСЛИ НЕТ ИНФОРМАЦИИ – ПОЛУЧИТЕ ЕЕ И ВЕРНИТЕСЬ С ОТВЕТОМ.

ИНФОРМИРОВАНИЕ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ

ВОВРЕМЯ	• СОБРАНИЕ ДОЛЖНО ПРОИСХОДИТЬ РАНЬШЕ, ЧЕМ СОТРУДНИКИ СФОРМИРУЮТ СВОЕ ОТНОШЕНИЕ К ИЗМЕНЕНИЯМ НА ОСНОВЕ СЛУХОВ
ГИБКО	• АДАПТИРОВАТЬ СОБРАНИЕ ПОД ОСОБЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВА, СИТУАЦИИ • ДОПОЛНЯТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ БЕСЕДАМИ С НАИБОЛЕЕ ИЛИ НАИМЕНЕЕ ВОВЛЕЧЕННЫМИ СОТРУДНИКАМИ • УЧИТЫВАТЬ ЭТАПЫ ПРИНЯТИЯ ИЗМЕНЕНИЙ ЛЮДЬМИ
ПРОСТО И ПОЗИТИВНО	• САМОМУ ВЕРИТЬ И ХОРОШО ОТНОСИТЬСЯ К ИЗМЕНЕНИЯМ – ТАК ВЫ СМОЖЕТЕ ВОВЛЕЧЬ ДРУГИХ • ГОВОРИТЬ ПРОСТО И ПОНЯТНО, НА «ЯЗЫКЕ СОТРУДНИКОВ», БЕЗ АГИТАЦИИ И ЛОЗУНГОВ

РАБОТА С ПРОБЛЕМАМИ И ЖАЛОБАМИ

ПРИНЯТЬ	• ВЫРАЗИТЬ ПОНИМАНИЕ И ПРИСОЕДИНЕНИЕ
ПРОЯСНИТЬ	• ЗАДАТЬ УТОЧНЯЮЩИЕ ВОПРОСЫ
ОТВЕТИТЬ	• ПРЕДЛОЖИТЬ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ, ИЛИ ДОГОВОРИТЬСЯ, КОГДА ВЫ ВЕРНЕТЕСЬ С ОТВЕТОМ
ПРОВЕРИТЬ	• НЕ ОСТАЛОСЬ ЛИ СОМНЕНИЙ, УДОВЛЕТВОРИЛ ЛИ ОТВЕТ
РЕЗУЛЬТАТ	• РАЗОБРАТЬСЯ С СИТУАЦИЕЙ, СООБЩИТЬ О РЕЗУЛЬТАТЕ

Международная тренингово-консалтинговая компания GET Global:

getglobal.ru

Тренинги: 65 программ
Модернизация и фасилитация
Международные проекты
Бизнес-игры

Обучение и консалтинг:
стратегический,
HR, T&D, маркетинговый
производственный

Коучинг
Обучение тренеров, консультантов, школа HRD
Клуб HR Среда