



ПЯТЬ

ПОРОЖКОВ

КОМАНД



Без-  
различие  
к  
результатам

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

**неуязвимость**



Без-  
различие  
к  
результатам

статус и  
самолюбие

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

**неуязвимость**



Без-  
различие  
к  
результатам

статус и  
самолюбие

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

мнимая  
гармония

неуязвимость



Без-  
различие  
к  
результатам

статус и  
самолюбие

заниженные  
стандарты

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

неопределеннос  
ть

мнимая  
гармония

неуязвимос  
ть

# НЕДОВЕРИЕ

## Порок недоверия...

- Скрывают свои слабости и ошибки
- Неохотно обращаются за помощью коллег
- Неохотно предлагают помощь, если это не входит в их служебные обязанности
- Быстро делают выводы о намерениях и убеждениях других, не пытаясь разобраться
- Не интересуются опытом и навыком коллег и не слушают их советов
- Много времени и сил тратят не на работу, а на произведение впечатления
- Не высказывают недовольство
- Боятся совещаний и ищут причины, чтобы не проводить время вместе с коллегами

## Атмосфера доверия...

- Не скрывают свои слабости и ошибки
- Обращаются друг к другу за помощью
- Охотно отвечают на вопросы, связанные с их работой
- Исходят из того, что у их коллег добрые намерения, и не спешат убеждать себя в обратном
- Рискуют предложить свою помощь и критику
- Ценят и используют опыт и навыки коллег
- Тратят время и энергию на решение важных задач, а не на интриги
- При необходимости немедленно извиняются и принимают извинения других
- С нетерпением ждут возможности



Без-  
различие  
к  
результатам

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

# БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА

## Боятся конфликта...

- Процветают интриги и взаимные обиды
- Не решаются трудные вопросы, мнения по которым разделились
- Работники не прислушиваются к мнениям друг друга
- Скучные совещания
- Время и силы расходятся впустую, потому что применяются методы управления, сводящие к минимуму риск межличностных конфликтов

## НЕ боятся конфликта...

- Быстро решаются проблемы
- Участники хотят знать и используют мнения всех членов команды
- Отсутствуют и не одобряются интриги
- Оживленные, интересные совещания
- Важные проблемы обсуждаются открыто сразу же при их возникновении



Без-  
различие  
к  
результатам

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

# БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ

## Безответственная команда...

- Не может четко объяснить себе свои цели и задачи
- Упускает возможности, тратя время на обдумывание и достижение ясности
- Порождает безответственность и боязнь поражения
- Снова и снова обсуждает свои планы и решения
- Заставляет своих членов принимать решения на свой страх и риск

## Ответственная команда...

- Ставит четкие задачи и цели
- Объединяет всю команду в борьбе за общие цели
- Развивает умение учиться на ошибках
- Реализует благоприятные возможности быстрее, чем «конкуренты»
- Без колебания идет вперед



Без-  
различие  
к  
результатам

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

# НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ

## Нетребовательная команда...

- Страдает от обид своих членов, одни из которых работают хорошо, а другие – плохо
- Косвенно поддерживают посредственность
- Взваливает все бремя ответственности за дисциплину на лидера

## Требовательная команда...

- Воздействует на плохих работников, заставляя их исправиться
- Быстро выявляет назревающие проблемы, без колебания выясняя отношения
- Создает атмосферу взаимоуважения, поскольку все работают с хорошей эффективностью
- Не допускает злоупотребления административными мерами для удержания и



Без-  
различие  
к  
результатам

- **НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ**
- **БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- **БОЯЗНЬ КОНФЛИКТА**
- **НЕДОВЕРИЕ**

# БЕЗРАЗЛИЧИЕ К РЕЗУЛЬТАТАМ

## Безразличие к результатам...

- Не развивается или деградирует
- Редко побеждает «конкурентов»
- Теряет «амбициозных работников»
- Заставляет работников все внимание уделять «собственной карьере» и достижению личных целей
- Легко теряет направление и фокус

## Забота о результате...

- Сохраняет «амбициозных работников»
- Минимизирует «индивидуалистское поведение»
- Любит успех и остро переживает неудачи
- Выигрывает от наличия работников, которые ставят «коллективные цели» выше «личных»
- Не теряет из виду цель



различн  
к  
ьтат  
**ПЯТЬ**

- НЕТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ
- НЕОПЫТНОСТЬ
- НЕОЗНАКОМЛЕННОСТЬ
- НЕУВЕРИЕ

**ПОРОКОВ**

**КОМАНД**



## Забота о результате

- ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ
- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- КОНСТРУКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ
- ДОВЕРИЕ