

**TEAM
BUILDING**



Командообразование

Группа -команда

- ▣ **Команда** – общность людей, связанных **единой целью и принципами взаимодействия**, обладающих **взаимодополняющими умениями**, собранных для решения определённых задач. В команде есть ярко выраженное разделение социальных ролей, где тон задаёт лидер (капитан), а остальные участники находятся в различной степени соподчинения.



Формирование командного духа

team spirit





**Формирование навыков
командной работы**
team skills

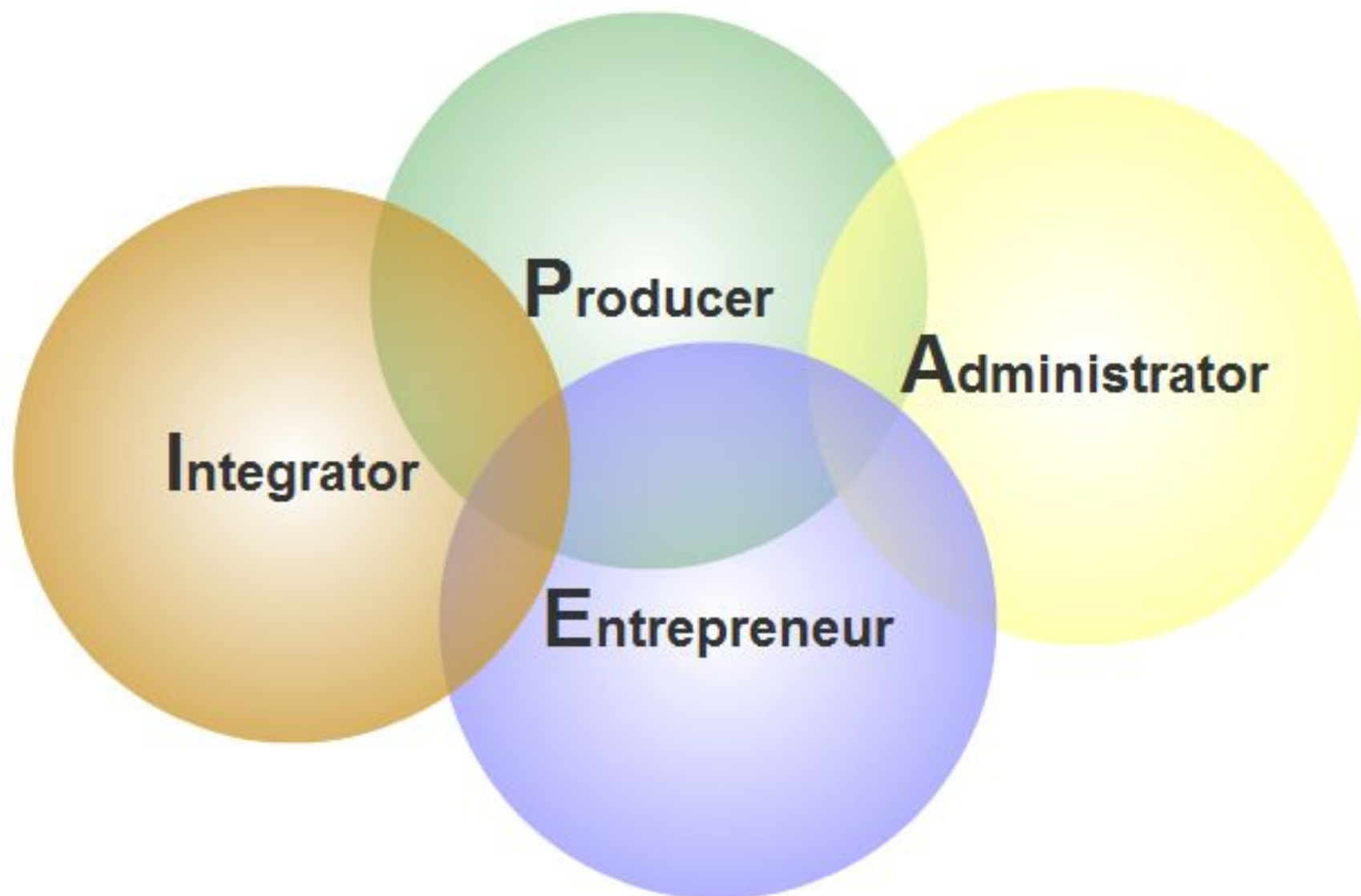
Формирование команды teambuilding



Какой должна
быть команда....



Тест РАЕІ. Роли и стили менеджмента по И. Адизесу



P - producing results -

производство результатов, ради которых существует данная организация и которые определяют ее эффективность;

A - administering - администрирование,
обеспечивающее производительность;

E - entrepreneuring -

предпринимательство, с помощью которого происходит управление изменения

I - integrating -

интеграция, то есть объединение элементов организации для обеспечения ее жизнеспособности в долгосрочной перспективе.



P

A

E

I

p

a

e

i

0

0

0

0



Паттерны с вы КОД

Роли менеджмента

- достижение целей, для которых создана организация,
- удовлетворение ожиданий клиентов,
- измерение повторного спроса,
- главный вопрос: ЧТО?

Р

- креативность мышления + готовность к принятию риска,
- стратегическое планирование
= что мы должны делать *сейчас*, чтобы удовлетворить потребности клиентов *завтра*,
- главные вопросы: ЗАЧЕМ? и КОГДА?

Е

- систематизация, оперативное планирование, процедуры,
- *нужные действия, в нужное время, в нужной последовательности в нужной интенсивности,*
- дисциплина,
- главный вопрос: КАК?

А

- внутренняя взаимосвязь,
- изменение культуры от механистической к органической через *убеждения, культуру, ценности*
- главные вопросы: КТО?

И

R000— «Одинокий рейнджер»

Раеі "Производитель":

- знает, что нужно клиенту;
- умеет создать то, что нужно клиенту;
- самостоятельно производит продукт;
- обладает мотивацией достижения.

- Всегда завален работой,
- Не развивает подчиненных и ничего не делегирует.
- Абсолютно уверен — только он может добиться результата!
- Рано или поздно «перегорает», оставляя компании бестолковый и необученный персонал.
- Из-за постоянных завалов, компания не видит путей и направлений дальнейшего развития.



рАеі "Администратор":

- методичен и организован;
- способен видеть "подводные камни";
- знает, что происходит в компании;
- заботится о достоверности информации;
- не производит продукт.

ОАОО — Бюрократ

- Для Бюрократа самое главное — чтобы не нарушались правила, остальное — побочно. Более того, Бюрократ абсолютно не ориентирован на достижение целей.
- Самое страшное для Бюрократа — перемены.
- Бюрократу важна стабильность и определенность, что приводит к тому, что в компании подавляются любые инициативы и идеи. А персонал превращается в пассивный винтик ржавеющего механизма.



раЕі "Предприниматель":

- выбирает направление развития компании;
- является творческой личностью;
- проявляет смелость и готовность действовать.

ООЕО — Поджигатель

- Для Поджигателя важнее всего, чтобы в компании каждый сотрудник был чем-то занят. Хотя зачастую сотрудник не занят ничем, так как не понимает, за что хвататься.
- Планы, задачи, мотивация могут меняться ежедневно. И попробуйте только возразить Поджигателю — мигом можете оказаться на улице. Такому менеджеру нужны подчиненные — клакеры, аплодирующие каждой идее своего начальника.
- Так как большинство задач не доводится до конца, компания под ведомством Поджигателя рано или поздно сталкивается с серьезными проблемами.



роль "Интегратор":

- способен объединять людей;
- обладает творческими способностями;
- проясняет недоразумения;
- чувствует и понимает других людей;
- не стремится стать незаменимым

ОООИ —

Суперпоследователь

- Самое важное для Суперпоследователя — отсутствие конфликтов в компании.
- У Суперпоследователя нет ни идей, ни целей. Он также не примет какую-либо конкретную систему, ведь найдутся недовольные и нужно будет искать компромисс.
- Большую часть времени Суперпоследователь тратит на собрания и обсуждения, боясь взять на себя инициативу и принять решение. А также на выслушивание жалоб и решение проблем коллектива.
- Компания будет хоть как-то двигаться вперед до тех пор, пока большинство сотрудников будет все устраивать. Но, как только, большинство будет против чего-то или не получит желаемого, крах такой компании неизбежен!



Результативность

Эффективность

Краткосрочный период

Р

Делает организацию функциональной

А

Делает организацию системной

Долгосрочный период

Е

Делает организацию проактивной

І

Делает организацию целостной



Р о о о
о А о о
о о Е о
о о о І

**Не являются
взаимодополняющей
командой**

Р а е і
р А е і
р а Е і
р а е І

**Отличная взаимодополняющая
команда**



Напишите код для следующей команды:



Напишите код для следующей команды:



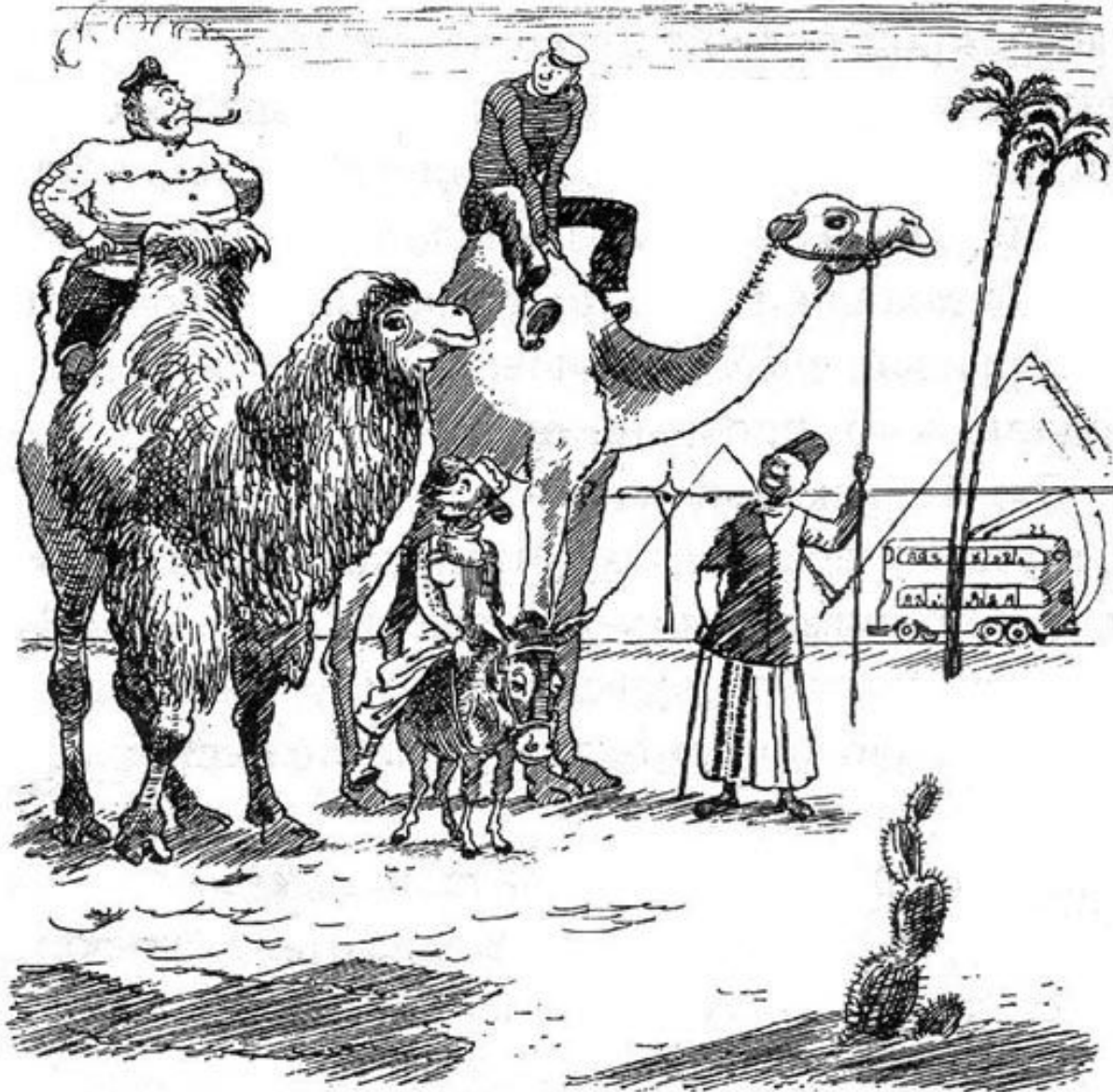
Напишите код для следующей команды:



Напишите код для следующей команды:



Найдите код для следующей команды:



Конфликты





□ Причины
конфликтов

Организационно-
структурные

Социально-
психологические

Административны
е





Ребенок

доверчивость
нежность,
непосредственность,
любопытство
творческая увлеченность
изобретательность
**нежелание принимать
решения**
инфантильность
капризность
хулиганство



Родитель

забота
внимание
сочувствие
готовность помочь
контроль
правила поведения
социальные нормы
защита
наставления
поучения
запреты
ворчание



Взрослый

уверенность
ответственность
адекватность
осознанное поведение
доверие
приспособление
анализ
разум
сухая логика

Ребенок
естественный

Ребенок
бунтующий

Ребенок
послушный

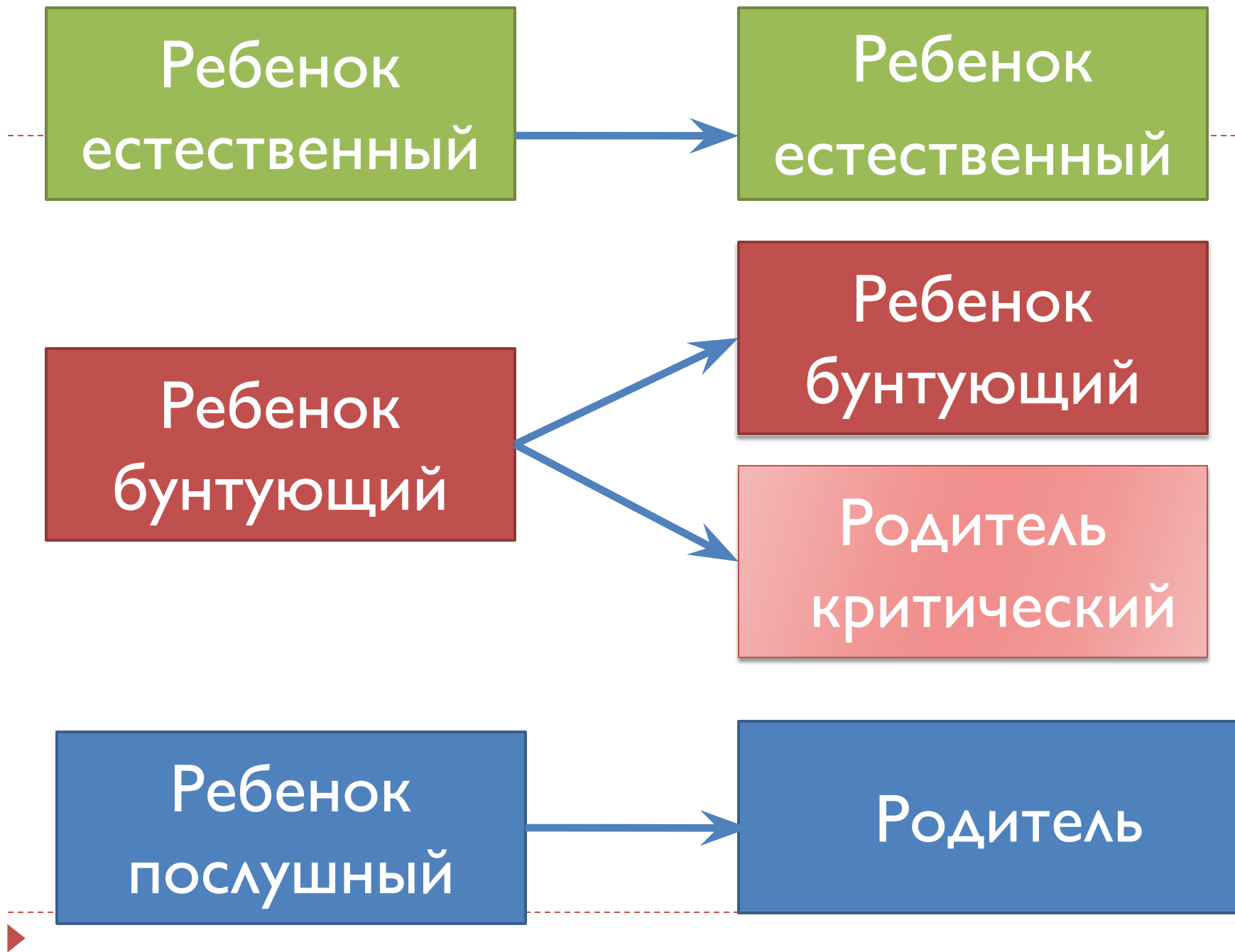


Взрослый

□ Родитель
критический

Родитель
заботливый



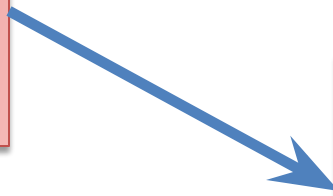


Взрослый

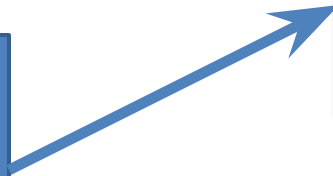


Взрослый

Родитель
критический



Родитель
заботливый



Ребенок
послушный



Степень внимания к
интересам другой
стороны

Высокая

Уступчивость

Сотрудничество

Средняя

Компромисс

Низкая

Уклонение
(уход)

Принуждение

Низкая

Средняя

Высокая

Степень внимания к



TEAM BUILDING

