



Как собрать команду и сделать так, чтобы она не развалилась.

Олеся Сивач

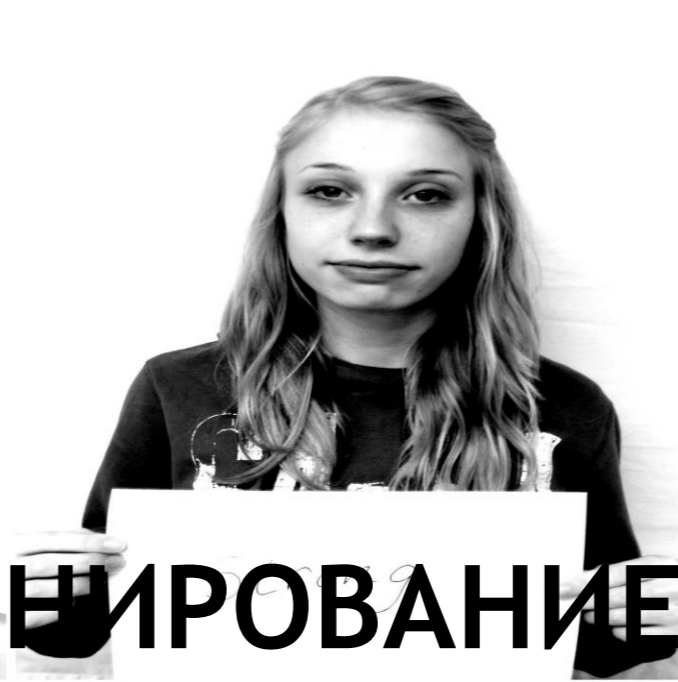
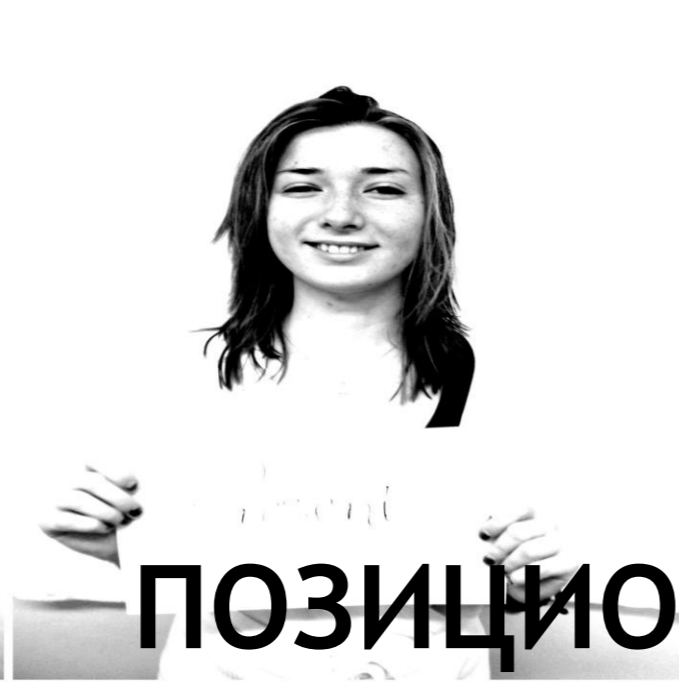


- Преподаватель сибирско-американского факультета менеджмента Байкальской международной бизнес-школы ИГУ;
- Организатор и эксперт образовательных проектов: форум "Байкал", форум "Территория смыслов", «Форсайт Байкальского региона», Международный маркетинговый съезд, профсоюзные мероприятия на Всероссийском уровне и СФО;
- Автор и спикер авторских курсов «Технология создания эффективной команды», «Правило 4Д», «Самопознание», «Dream-Team: технология приготовления» и другие.

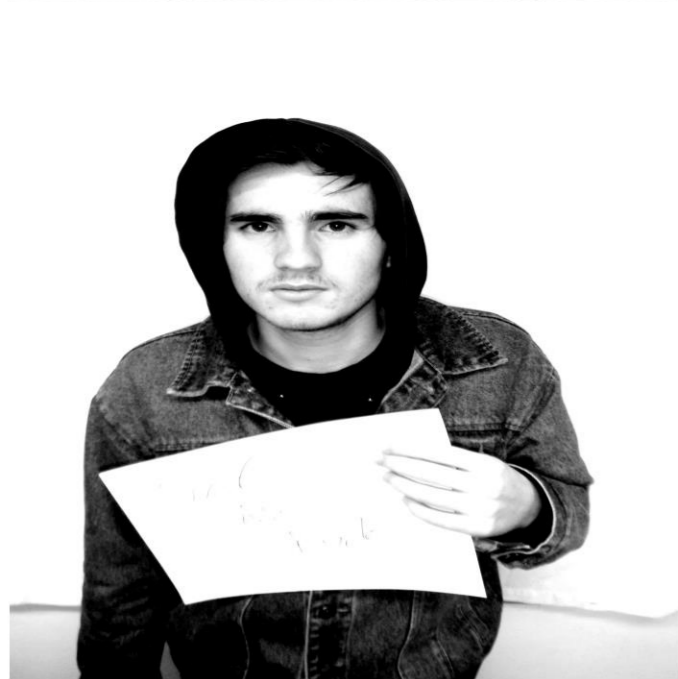


ШАГ 1. РЕПУТАЦИЯ

КАК ВЫГОДНО ОТЛИЧАТЬСЯ



ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ



**«Позиционирование + отличие =
репутация»**



Позиционирование

- отличие, которое имеет выгоды и доказательства.

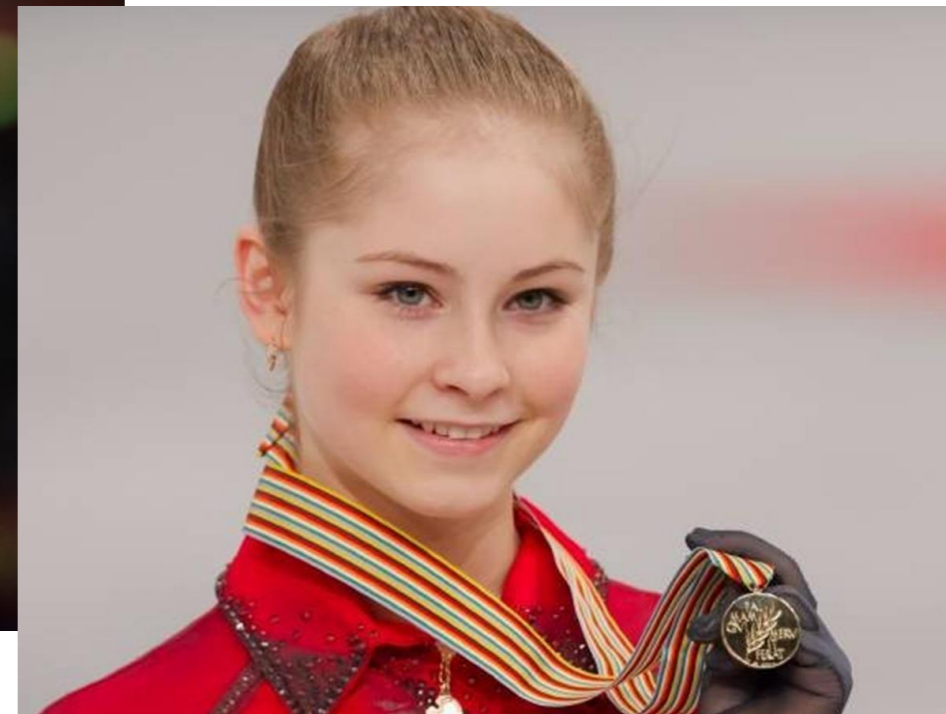


- **Простое и понятное** для всех, четко выраженное.
- **Никто нарочно** не стремился получить кличку, целенаправленно над этим не работал.
- Мы всегда имеем позиционирование, наша задача **научиться управлять им.**
- Управляя этим процессом мы всегда должны иметь дело с тем что мы имеем, что у нас есть, а не с тем, что мы хотим сделать или что себе напридумывали.
- У каждого есть масса возможностей - что у нас есть, что мы можем приобрести, но они ограничены тем, что есть у других.
- **Позиционирование - речь о восприятии.**

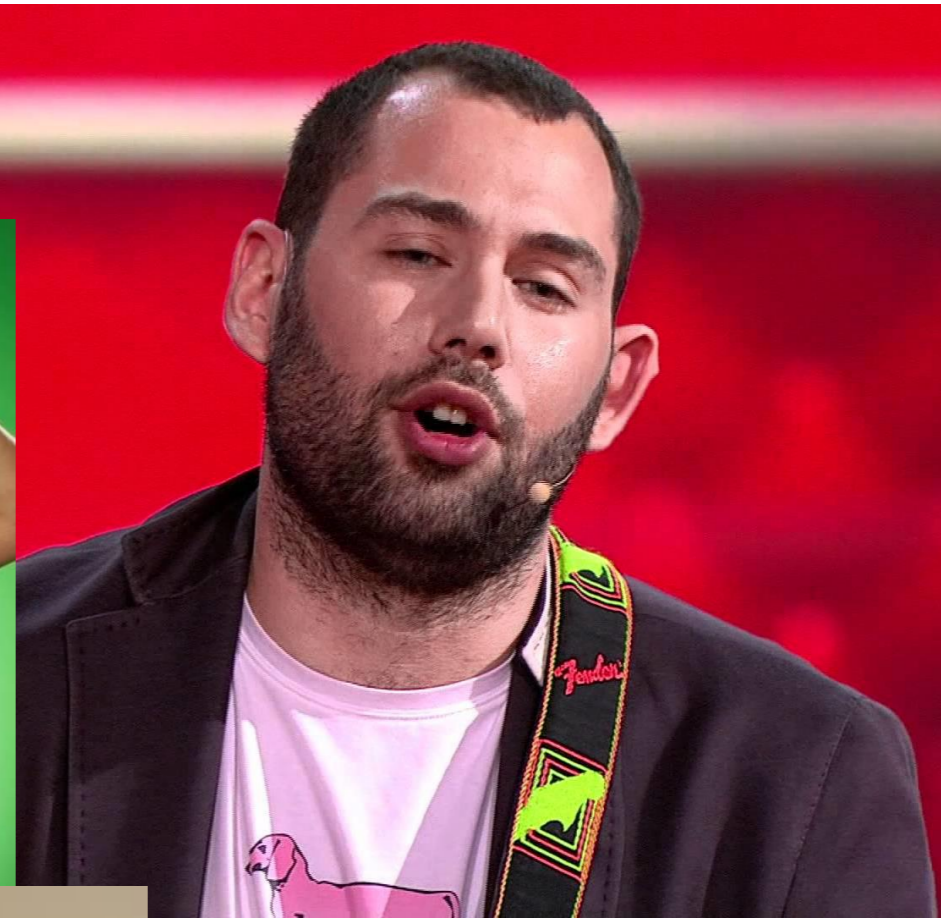
Например, звёзды эстрады



Или спортсмены



Или смешные люди



Треугольник личного позиционирования (равнобедренный)

- Человек в социуме имеет 3 позиционирования**

А ЧЕМ ОТЛИЧАЕТЕСЬ ВЫ?

ЧЕМ ГОРДИТЕСЬ?

В ЧЕМ ВЫ ЛУЧШИЕ?

Задание № 1

- Определите свое позиционирование
- Какие качества личные мне помогают?

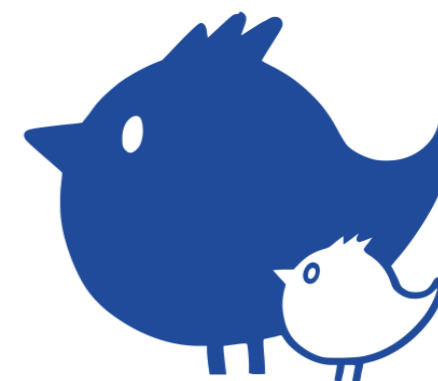
Задание 2:

Познакомьтесь:

- Имя?
- В чем вы крутые? Какие ваши сильные стороны?
- Чем это полезно для команды?
- Получите обратную связь, усиления

Критерии хорошей репутации/эффективного позиционирования

- Полезно для других
- Ты лучший в этом (в текущем окружении)
- Это можно использовать в твоей организации



Я ТОЖЕ ТАК СЧИТАЮ!

**КАК ДЕЛАТЬ КОМПЛИМЕНТЫ И
ДОСТОЙНО ПРИНИМАТЬ ИХ**

РЫЦАРСКИЙ ТУРНИР

ПОДСКАЗКА:

КАК ДЕЛАТЬ КОМПЛИМЕНТЫ

ТОП-6 правил:

- Называй человека по имени, смотри в глаза и улыбайся!
- Будь искренним: хвали то, что действительно круто!
- Смотри глубже: чем искренне гордится и не говорит / в чем боится признаться себе.
- Будь точным – говори про самое важное, подмечай качества личности, а не вещей.
- Будь кратким и однозначным
- Будь позитивным: хорошая реакция после – это улыбка.

Как создать идею проекта? Методы развития креативного мышления



Мозговой штурм:

- 1) Классический мозговой штурм
- 2) Метод фокальных объектов
- 3) Osborn's check list

Классический Мозговой шторм:

Цель: стимулировать группу к быстрому генерированию большого количества разнообразных идей.

Количество: 5-12 чел

Время: 15 минут- 2 часа

Условия работы: вдохновляющее окружение.

Принцип: позволяет создать большое количество идей, так как не предполагается критика в процессе обсуждения.

Инструкция:

1. Четко сформулировать задачу
2. Попросить участников сформулировать от 10 до 100 идей, предложений
3. Попросить их отобрать от 3 до 10 лучших идей из предложенных
4. Собрать лучшие идеи и перейти к их подробному обсуждению
- 5. Свести результаты в итоговый список



Методы развития креатива:

- Продайте откусанное яблоко
- «Корабельный совет» (5-12 чел, 15-25 минут, от юнги до капитана)
- 5WНУ's (3-5 человек, 15-45 минут, ответить на вопрос «почему?»)
- Метод Уолта Диснея (мечтатель, реалист, критик)
- Бритва Оккама (5-9 человек, 10-20 минут)

Советы по развитию креативности

- Мыслите образами. Представьте, нарисуйте.
- Найдите три различных решения к вопросу
- Решитесь на риск
- Разговаривайте с людьми из разных сфер.
- Не воспринимайте существующее положение как нечто неизменное, все можно изменить
- Ищите позитив. Найдутся всегда те, кто укажет на негатив
- Найдите своё время для креатива (утро, ночь)
- Носите блокнот, записывайте идеи



Избегайте фраз:

- это мы уже пробовали в прошлом году!
- для этого у нас недостаточно денег!
- так мы ещё никогда не делали
- если бы это было так просто
- я как эксперт могу сказать вам, что
- это не сработает!



Если нет креатива «ТВОРЧЕСКИЙ КРИЗИС»:

- Скажи 5 вещей, которые можно делать
- 5 вещей, которые нельзя делать



ШАГ 2. КАК НАСТРОИТЬ РАБОТУ В КОМАНДЕ



A black and white portrait of Steve Jobs, looking slightly to the right with a thoughtful expression. His hands are clasped together in front of his chest. He is wearing his signature round glasses and a dark turtleneck. The background is blurred, showing what appears to be a window or a glass partition.

О ЧЁМ ГОВОРИЛ СТИВ?

**6 котелков – это то, что легко адаптировать
и использовать в любой команде, чтобы
думать продуктивно**

**Это способ, который позволяет параллельно
использовать в команде разные типы
мышления, слышать разные точки зрения.
ОДНОВРЕМЕННО!**

**Каждый из 6 котелков –
представляет разные направления /
типы мышления, и отличаются по
цветам**



6 ШЛЯП

(МЕТОД-ДЕ-БОНО)



Цвет

Роль

Белый
(шляпа
мышления или
учёный)

Режим фокусировки внимания на всей информации, которой мы обладаем: факты и цифры. Также помимо тех данных, которыми мы располагаем, «надевая белую шляпу», важно сосредоточиться на возможно недостающей, дополнительной информации, и подумать о том, где ее раздобыть.

Красный
(шляпа эмоций
или художник)

Не вдаваясь в подробности и рассуждения, на этом этапе **высказываются все интуитивные догадки**. Люди делятся эмоциями, возникающими при мысли о том или ином решении или предложении. Здесь также важно быть честным, как с самим собой, так и с окружающими (если идет открытое обсуждение).

Цвет

Роль

Желтый
(позитивная
шляпа или
оптимист)

Думаем над преимуществами, которое дает решение, размышляем над выгодой и перспективой. И даже если эта идея или решение на первый взгляд не сулят ни чего хорошего, важно проработать именно эту, оптимистическую сторону, попытаться выявить скрытые положительные ресурсы.

Черный
(противоположна
я шляпа или
критик)

На ум должны идти исключительно критические оценки ситуации (идеи, решения и т.д.): проявите осторожность, обратите взгляд на возможные риски и тайные угрозы, на существенные и мнимые недостатки, включите **режим поиска подводных камней** и побудьте немного пессимистом.

Цвет

Роль

Зеленая
(Шляпа
творчества или
креативщик)

Поиск альтернатив и внесения изменений. Рассматривайте всевозможные вариации, генерируйте новые идеи, модифицируйте уже существующие и присматривайтесь к чужим наработкам, не брезгуйте нестандартными и провокационными подходами, ищите любую альтернативу.

Синий
(Управленческая
шляпа или
руководитель)

Предназначается для управления процессом реализации идеи и работы над решением задач, а не для оценки предложения и проработки его содержания. Определения того, что предстоит сделать, т.е. формулирование целей, а в конце – подведение итогов. Коммуникации с внешней средой.

Примеры успешных команд

Сборная СССР по хоккею



Сборная России по пляжному футболу



Сборная России по синхронному плаванию



Параолимпийская сборная России



Как подбирать людей в команду. Характеристика эффективной команды:



- Приглашать в команду подходящих людей
- Оптимальное сочетание ролей – всё есть и не дублируется
- У команды есть единое видение
- Использовать знания и навыки всех членов команды
- Лидер знает свою команду: их мотивы и цели, их сильные и слабые стороны
- Информация легко и без искажений передается между членами команды
- Доверие в команде
- Отмечать успехи – поддерживать друг друга при ошибках. В команде не убивают за ошибки, а искренне ищут пути решения.
- Если человеку неинтересно, не тяните его за собой. Иначе он будет тянуть команду назад.
- Если он эксперт в какой-то области, именно он принимает решения!
- Договориться о целях: куда, зачем, с кем, как и сколько
- Делиться друг с другом успехами и сложностями
- Если команда внутри не может договориться – поменяйте лидера!

Задание №2

Составьте карту команды

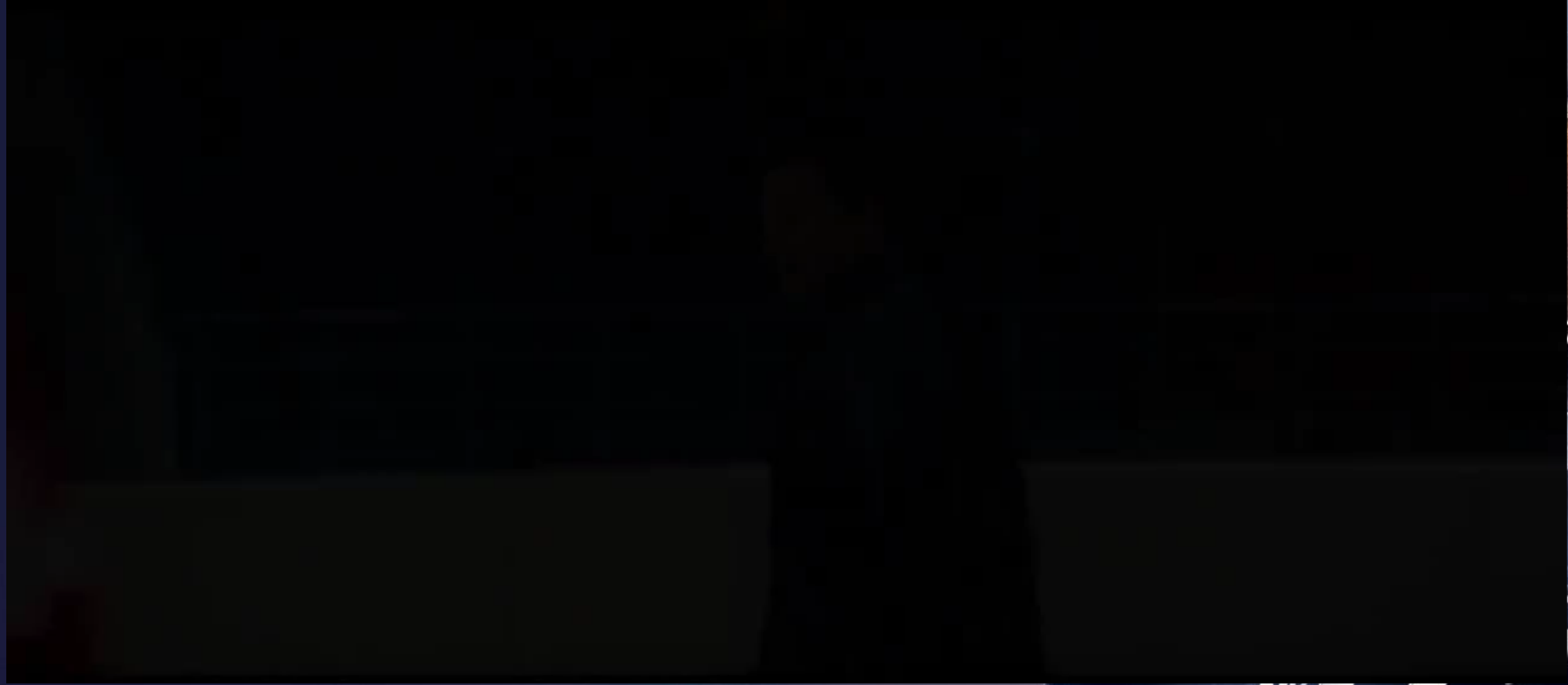
Критерии оценки решений

1. Простота восприятия;
2. Краткость и четкость изложения;
3. Оригинальность;
4. Аккуратность в оформлении;
5. Нет ничего лишнего;

Составь карту команды

Инструкция. 6 ШАГОВ:

1. **Распределите котелки внутри команды** - кто какой цвет. Правило: в команде должны быть все 6 цветов
2. Распределите роли в команде в соответствии с сильными сторонами
3. Выпишите полный список участников команды **И** чему может научить каждый участник
4. Придумайте **название вашей организации** , **слоган (кричалку)**, ”**фишку** (фразу, движение...).
5. Внесите название и слоган организации на карту.
6. **Делегируйте одного представителя или всю команду для презентации**



**Правило 4Д:
дружить, доверять, договариваться, достигать.**

КУЛЬТУРА



Составляющие успеха организаци:

40% культура

30% стратегия

20% процессы

10% инструменты

Если вы соответствуете культуре, то

- Ценности разделяете
- Принципами руководствуетесь
- Правила соблюдаете



1. Нет критике
2. Комплимент, усиление
3. Нет параллельным дискуссиям
4. Парковка идей
5. Тупой карандаш лучше острой памяти
8. стыдно не не знать, стыдно не научиться
9. Правила одного микрофона
10. Хлеб можно печь только в хорошем настроении
11. Отдыхай не дожидаясь усталости
12. Хочешь изменить инструкцию, обратись к автору инструк
13. Если не зачем, то не зачем

СОЗДАЕМ ЕДИНУЮ КУЛЬТУРУ

Инструкция. 4 ШАГА:

1. Обсудите в команде, какие **ценности являются наиболее важными. Выберите одну**, которую разделяет вся команда
2. Обсудите, какими **2 принципами** ваша команда готова руководствоваться
3. Подберите **3 правила**, которые готова соблюдать команда. Это выгодно, возможно к исполнению
4. **Зафиксируйте решение на отдельный лист флипчарта. Презентуйте его.**

Название

Ценности

1. _____
2. _____

Принципы

1. _____
2. _____

Правила

1. _____
2. _____
3. _____

Атрибуты

1. _____
2. _____
3. _____

ПРАВИЛА РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ

от гусей 😊

ФАКТ 1



Когда птица машет крыльями, это заставляет подниматься и следующую за ней птицу. При полете в форме буквы "V", дальность полета всей стаи становится на 71 % больше, чем, если бы птица полетела одна.

ИЗВЛЕЧЕННЫЙ УРОК



Люди, у которых есть общее направление действия и чувство общности, могут добиться того, что им надо, быстрее и легче, потому что их путь основан на силе друг друга.

ФАКТ 2

Всякий раз, когда гусь выпадает из своей стаи, он чувствует сильное сопротивление и начинает отставать. Птица старается как можно быстрее вернуться в строй, чтобы воспользоваться преимуществом подъемной силы той птицы, которая летит перед ней.



ИЗВЛЕЧЕННЫЙ УРОК

Если мы такие же разумные, как гуси, мы останемся в команде с теми, кто ведет нас вперед туда, куда мы хотим идти. И у нас будет желание принять их помощь, и желание помогать другим.



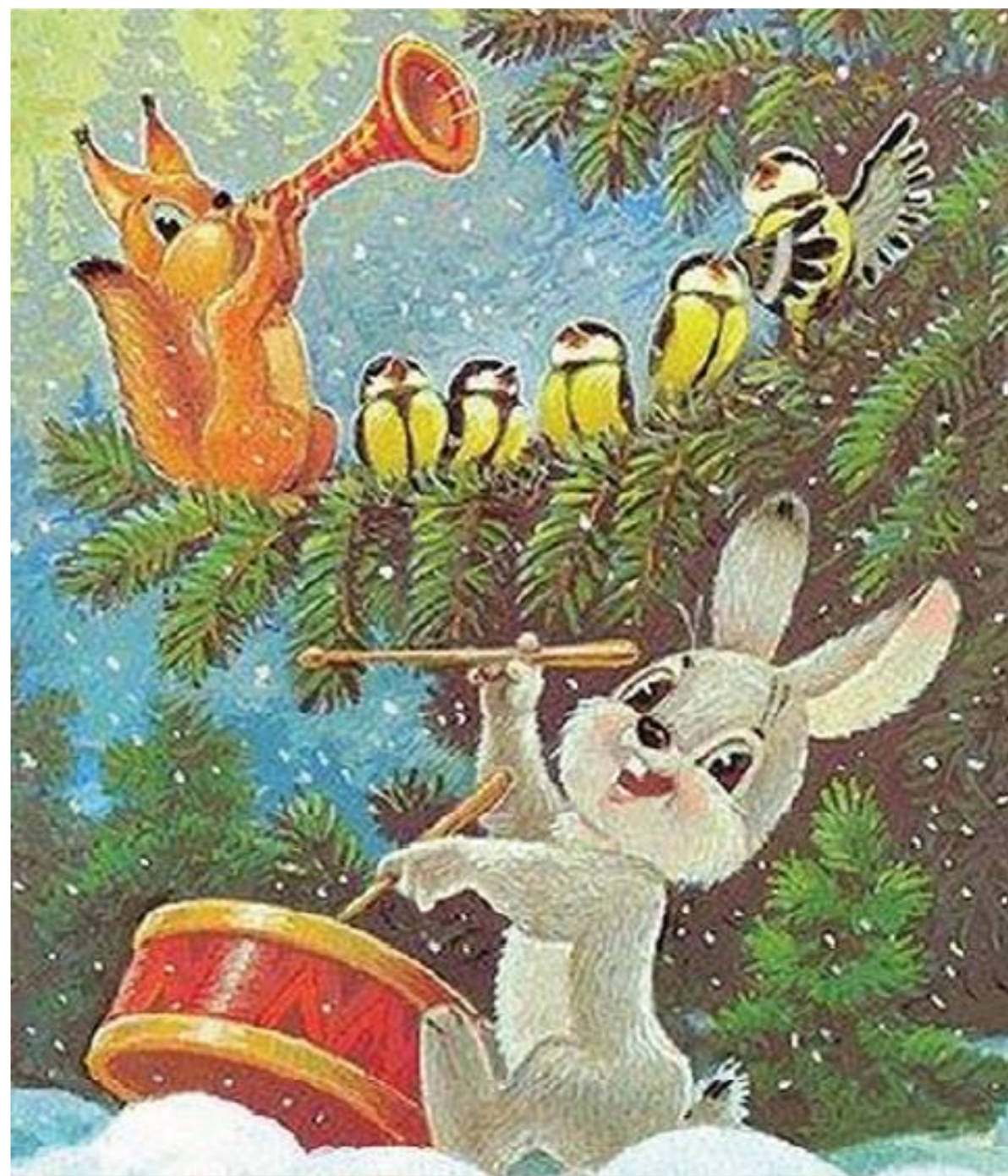
ФАКТ 3



Когда ведущий гусь устает, он возвращается обратно в стаю, а его место занимает другая птица.

ИЗВЛЕЧЕННЫЙ УРОК

Бывает выгодно, по очереди выполнять сложные задачи и разделять полномочия в руководстве



ФАКТ 4



Гуси, летящие в конце стаи, подают сигнал тем, кто летит впереди, чтобы дать им знать, что скорость их устраивает.

ИЗВЛЕЧЕННЫЙ УРОК

Мы должны убедиться, что сигнал, который идет от другой части команды говорит о том, что все в порядке, а не что-то другое.



ФАКТ 5



Когда гусь заболевает или он ранен или сбит, два гуся покидают стаю и следуют за ним вниз, чтобы помочь и защитить его. Они остаются с ним, пока он сможет лететь снова, или пока он умрет. Тогда они улетают сами, или с другой стаей, или догоняют своих.

ИЗВЛЕЧЕННЫЙ УРОК

Если мы такие же
разумные, как гуси, мы
тоже останемся с
командой в трудные
времена.





СПАСИБО, ПТИЦЫ!
А мы чем хуже?! :)

А МЫ КОМАНДА?



ОЛЕСЯ СИВАЧ: 89641012002

olesya_sivach@mail.ru

[vk.com\sivacho](https://vk.com/sivacho)

Спасибо! Я могу еще)