

www.CBA.team

Да АГЕНТСТВО
ПО РАЗВИТИЮ
ДОГОВОРО-
СПОСОБНОСТИ



КОМАНДА ПОВЫШЕННОЙ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

HIGH PERFORMANCE
TEAM

Если хочешь идти быстро—иди один.
Если хочешь идти далеко—идите вместе.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КОМАНД УМСТВЕННОГО ТРУДА

Очень просто заниматься улучшением производительности труда на заводе. Можно тщательно измерить три важнейшие составляющие: материалы, процесс обработки и результат. И после этого повышать эффективность сколько душе угодно—ведь есть теория вариабельности Шухарта, статистическое мышление и прочее.

Но как только мы переходим от завода к офису, от физического труда к умственному, то вместо материала у нас сотрудники. Процесс обработки заменяется процессом взаимодействия, например, при совместном принятии решений. А метрики измерения результата становятся чуть более размытыми.

Как, например, измерять производительность совещания? Умножая качество принятых решений на их количество? Как измерять качество решений команд менеджеров сейчас, если результаты будут видны только через год-другой? Именно поэтому наладить производительную командную работу невозможно без учета человеческого фактора.

Программа **High Performance Team** как раз и предназначена для построения согласованной работы уникальных личностей в единой команде. Модерируемые сессии позволят команде во главе с лидером открыто обсудить три важнейших элемента успешной работы. К чему мы все стремимся и как взаимодействуем? Насколько хорошо мы «притерты» друг к другу как личности? Какие технологии общения мы считаем самыми подходящими для нас?

Великие игроки выигрывают матчи.
Великие команды выигрывают чемпионаты.

Майкл Джордан

СЕССИЯ «СЛАЖЕННАЯ КОМАНДНАЯ РАБОТА КАК МОЩНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ»

О ЧЕМ БУДЕМ ГОВОРИТЬ:

- Слаженная командная работа—важный фактор личного и организационного успеха
- Место командной работы в контексте современной организации
- Три основных драйвера для слаженной командной работы: бизнес, личности и процедуры
- Модерированный открытый диалог как методика корректировки командной динамики
- Бизнес-слаженность: одна цель, общие дела и единая миссия
- Методика постановки единой командной цели
- Межличностная слаженность: взаимная ответственность, доверие и позитивный климат
- Методика улучшения взаимной ответственности—«командный кодекс»
- Процедурная слаженность: управление конфликтом, принятие решений и ритм встреч
- Методика принятия решений в стиле «консенсус».

НАШИ КЛИЕНТЫ:

Росатом, Mars, СТС-медиа, Nestle, ВШБ МГУ, ADG Group, Ингосстрах, МТС, Мегафон, Вымпелком, Евраз, Danone, Home Credit Bank, Росгосстрах, Red Bull, Accenture Strategy.



www.cba.team



www.cba.team

ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ

Цель—трансформация Вашей команды в высокопроизводительную.

(Формат работы в каждом конкретном случае будет адаптирован под Вашу специфику)

1 ВСТРЕЧА КОНСУЛЬТАНТА С РУКОВОДИТЕЛЕМ

Руководитель описывает ситуацию в команде, консультант рассказывает про идею и процесс. Они вместе принимают решение о проведении сессии.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ СИТУАЦИИ

Анонимный интернет—опросник по трем драйверам, разговор консультанта с каждым членом команды по атмосфере в коллективе.

3 УСТАНОВОЧНЫЙ РАЗГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЕМ

Анализ ситуации на основе исследования и согласование приоритетов сессий по развитию команды.

4 СЕССИЯ ПО РАЗВИТИЮ ДЕЛОВОЙ СЛАЖЕННОСТИ

Два дня интенсивной работы по выработке фундамента командной работы—цели, общих дел и обязанностей.

5 КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЯ И МЕДИАЦИЯ КОНФЛИКТОВ (дополнительная опция)

Если необходимо—индивидуальные сессии для развития руководителя и медиация конфликтов, тормозящих трансформацию команды.

6 СЕССИЯ ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТНОЙ СЛАЖЕННОСТИ

Два дня интенсивной работы по развитию ответственности и укреплению

7 КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЯ И МЕДИАЦИЯ КОНФЛИКТОВ (дополнительная опция)

Если необходимо—индивидуальные сессии для развития руководителя и медиация конфликтов, тормозящих трансформацию команды.

8 СЕССИЯ ПО РАЗВИТИЮ ПРОЦЕДУРНОЙ СЛАЖЕННОСТИ

Два дня интенсивной работы по анализу и корректировке норм и правил взаимодействия в команде.

ИССЛЕДОВАНИЕ СИТУАЦИИ

ИНТЕРНЕТ-ОПРОСНИК ПО ТРЁМ ДРАЙВЕРАМ

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Деловая слаженность• Личностная слаженность• Процедурная слаженность | <p>Отчёт по 4-х бальной шкале и определение важнейших барьеров для успешной командной работы.</p> |
|--|---|

ТЕЛЕФОННЫЙ ОПРОС ПО АТМОСФЕРЕ СОТРУДНИЧЕСТВА

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Воспринимаемая продуктивность команды• Ответственность• Доверие• Атмосфера | <p>Отчёт по 10-ти бальной шкале и уточнение скрытых, глубинных барьеров для успешной командной работы.</p> |
|---|--|

ДВУХДНЕВНАЯ СТАРТОВАЯ СЕССИЯ

ориентировочная программа

1. ЗЕРКАЛО ДЛЯ КОМАНДЫ

- Командообразующие упражнения для вовлечения участников в процесс (Робот, Дистрибуционная игра и проч.)
- Команда Повышенной Производительности в моей жизни для погружения участников в глубину темы
- Презентация «Результаты диагностики Команды» для запуска процесса рефлексии
- Выводы по результатам диагностики— для понимания логики дальнейшего построения программы и текущей сессии

2. ДЕЛОВАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

- Цель команды—как мы ее понимаем? для выравнивания информационного поля
- Радар: дела, которые мы делаем всей командой, группами и лично, для понимания причин для совместной работы участников
- Распределение обязанностей в ключевых общих делах для создания эффективной модели взаимодействия
- План действий по ключевым общим делам для связи сессии с реальной деятельностью участников
- Правила командного взаимодействия для формирования единых норм взаимодействия в команде

ДВА НАПРАВЛЕНИЯ КОУЧИНГА

Руководитель команды—это катализатор действий и свершений. Именно он, в первую очередь, ответственен как за достижения, так и за провалы команды. Если нужно изменить командную динамику—изменения в поведении руководителя это первейший и важнейший шаг!

СТИЛЬ ОБЩЕНИЯ С КОМАНДОЙ И ЛИДЕРСТВО

- Нахождение оптимального баланса
- Авторитарность—либеральность
 - Любопытство—устойчивость
 - Результаты—люди

ПРОЦЕДУРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОМАНДЕ И МЕНЕДЖМЕНТ

- Корректировка базовых процессов в команде
- Горизонтальное взаимодействие
 - Командное взаимодействие
 - Ритм встреч

ДВУХДНЕВНАЯ ЗАКРЕПЛЯЮЩАЯ СЕССИЯ

ориентировочная программа

1. АНАЛИЗ ПРОГРЕССА

- Командообразующие упражнения для вовлечения участников в процесс (Улов, Шаг в центр и проч.)
- Оценка продуктивности команды за прошедший с первой встречи период, сильные стороны и зоны для развития
- Упражнение «Цели на сессию»

- Выдача индивидуальной обратной связи и взятие индивидуальных обязательств по развитию
- Дискуссия «Взаимная ответственность»
- Мое личное проявление ответственности по отношению к команде
- Дискуссия «Доверие в команде»
- Как я могу вызывать больше доверия?
- Командная работа как индивидуальный навык—резюме обязательств

2. ЛИЧНОСТНАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

- Оценка каждого участника по соблюдению обязательств в аспекте командного взаимодействия

ДВУХДНЕВНАЯ ИТОГОВАЯ СЕССИЯ

ориентировочная программа

1. АНАЛИЗ ПРОГРЕССА

- Командообразующие упражнения для вовлечения участников в процесс (Карты, Авиалинии и проч.)
- Упражнение «Оценка каждого участника по соблюдению обязательств и выдача обратной связи»
- Упражнение «Цели на сессию»

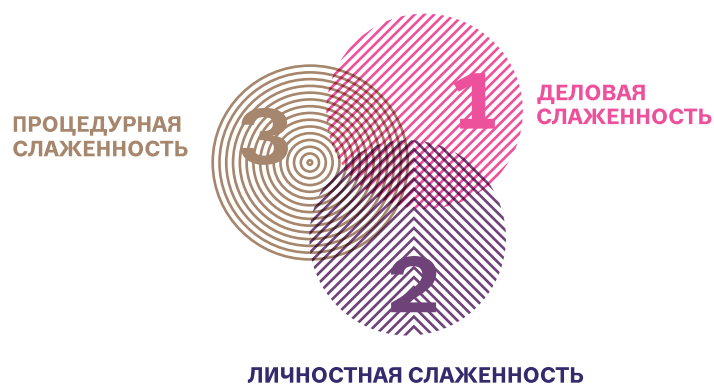
2. ПРОЦЕДУРНАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

- Встречи: кто, с кем, как часто, для чего? для задания ритма работы команды
- Какие решения как мы принимаем: руководитель, голосование, консенсус?
- Когда и как мы выдаем и принимаем обратную связь?
- Правила разрешения конфликтов в команде
- Резюме договоренностей и планы развития команды на будущее

ТРИ ДРАЙВЕРА

Команда — это группа людей, занимающихся общим делом и стремящихся к единой цели.

Командой Повышенной Производительности можно назвать группу, которая достигает синергетических результатов (больше, чем по одиночке), благодаря слаженной работе.



1 ДЕЛОВАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

Группа сотрудников начинает осознавать себя командой, когда появляются совместные цели и возможности для общей деятельности. Руководству мало декларировать это, людям для слаженной работы необходимо самим обсудить причины для совместного труда и детали взаимодействия.

Деловая слаженность команды происходит из одной цели, воодушевляющей миссии, совместных дел и обязанностей.

2 ЛИЧНОСТНАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

«Фасадное» общение, «скрытые повестки» и отсутствие доверия в команде способны подрубить на корню любые благие начинания. Как только команда осознает свою идентичность (зачем и как мы вместе)—следующий шаг в развитии это повышение уровня доверия в коллективе.

Личностная слаженность команды создается через взаимную ответственность, доверие и позитивный климат в коллективе.

3 ПРОЦЕДУРНАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

Команды, нашедшие свою идентичность и общающиеся открыто, склонны к непрекращающимся конфликтам. Для того, чтобы освободить место для конструктивных обсуждений, сотрудникам необходимо договориться

о здоровых правилах, соблюдение которых позволит сохранять силы для решения действительно важных вопросов.

Ключевые правила задают ритм совещаний, описывают единый подход команды к принятию решений, выдаче обратной связи и разрешению конфликтов.

СРАЗУ ПОСЛЕ НРТ-СЕССИИ:

«Для меня сессии НРТ являются примером того, как можно совершить прорыв в командной работе, сплотить ее и разработать объединяющие цели, план работы, правила и составить протокол совместной деятельности. Эти сессии предоставляют отличную возможность «вынуть рыбу на стол» и проговорить накопившиеся вопросы и проблемы, а затем, найдя точку опоры, решить их в максимально конструктивном ключе.

Я ощущаю положительное влияние этих сессий в своей работе и работе моих команд ежедневно, повышенная целеустремленность и результативность, а также равнодушие к коллегам позволяет нам быть более сфокусированными и эффективными. Я рекомендую сессию НРТ всем руководителям, которые чувствуют, что потенциал команды еще не раскрыт, и она способна на большее!»

СПУСТЯ 6 МЕСЯЦЕВ:

«По прошествии 6 месяцев я как руководитель до сих пор ощущаю ее эффект: производительность команды возросла, а вместе с ней ответственность за командный результат, взаимовыручка и поддержка. Некоторые из понятий, которые мы открыли для себя на сессии, стали повседневным лексиконом команды, и позволяют нам держаться курса на дальнейшее развитие НРТ!»

Сергей Глыбов
Head of Training & Development,
Nestle Russia & Eurasia



МОЖНО ЛИ ДОГОВОРИТЬСЯ ЛУЧШЕ?

— Да

АГЕНТСТВО
ПО РАЗВИТИЮ
ДОГОВОРО-
СПОСОБНОСТИ



Пишите:

hpt@cba.team



Звоните:

[+7 \(495\) 771-07-01](tel:+7(495)771-07-01)



Заходите:

www.cba.team