

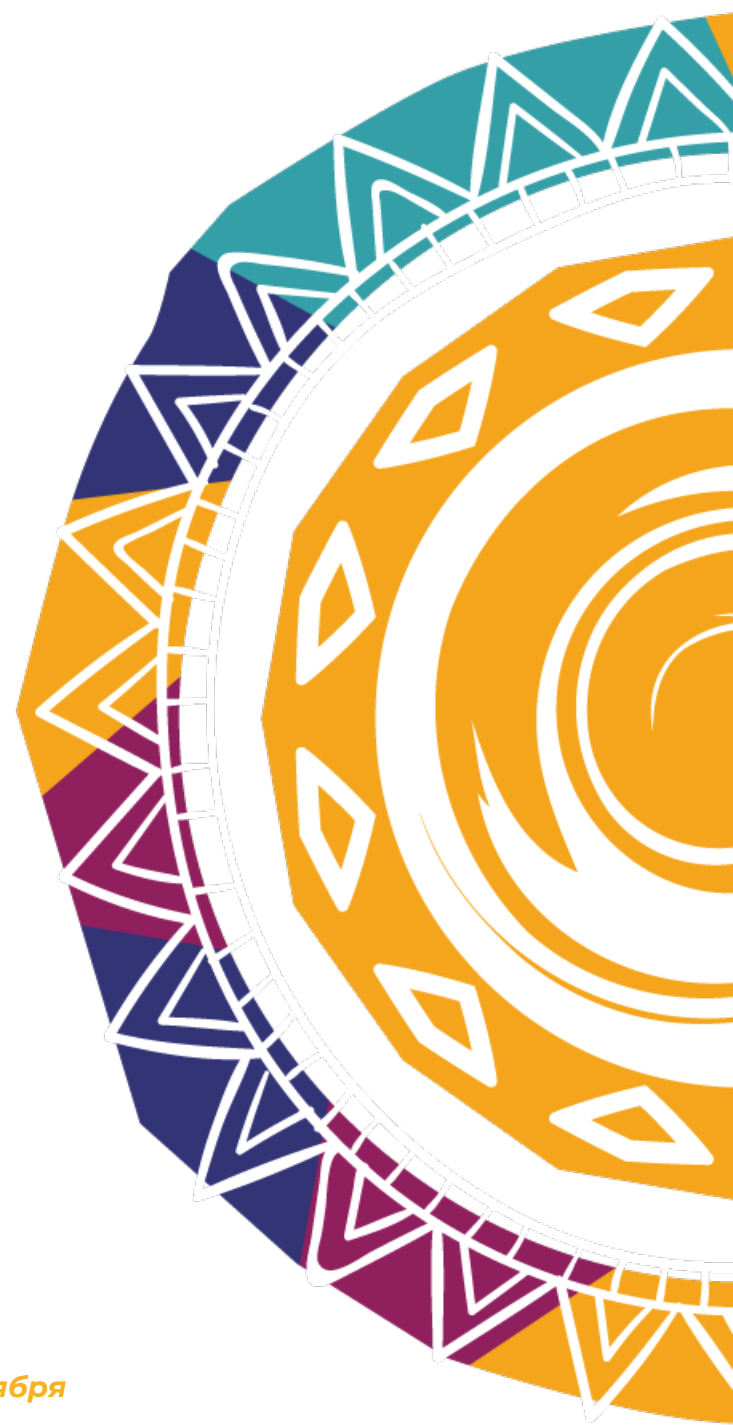


Пир-2021

СООБЩЕСТВА: ПЛЕМЕНА ЖИВЫХ

«Поддерживающие практики в процессе перехода на самоуправление»

Арина Багаева





Кейс: ООО «Ойл-Энерджи»

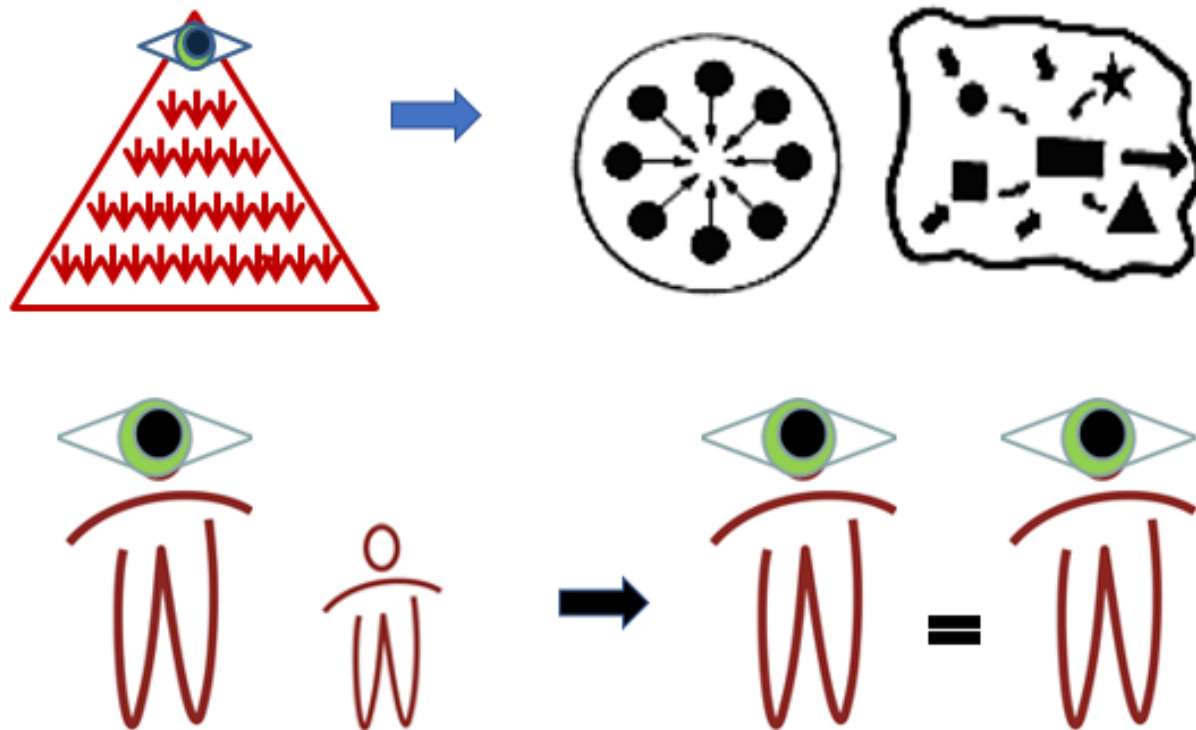
10 лет

Нефтехимическая отрасль

90 чел.

Трансформация сообществ

Происходит смена моделей.



Ты взрослый – Я ребенок
Ты ведешь – Я следую
Ты ставишь задачу – Я выполняю
Опора на мнение авторитетного лица

Ты взрослый – Я взрослый
Мы равны
Опора на себя, внутри
При этом равный не означает, что мы равны, обладаем одинаковыми знаниями и компетенциями.



Вертикаль & Горизонталь

Но, несмотря на наблюдающуюся трансформацию сообществ из вертикальных в горизонтальные, сама по себе вертикаль никуда не уходит, она распределяется.

ВЕРТИКАЛЬ	ГОРИЗОНТАЛЬ
Операционные процессы	Процессы изменений
<ul style="list-style-type: none">• Дисциплина• Полномочия, власть, ответственность• Управление (регулярные встречи, деньги)	<ul style="list-style-type: none">• Процесс• Диалог• Биография



Горизонтальное лидерство

Традиционно



Обратная связь от авторитетного лица (оценка, поощрение, контроль)

В самоуправлении



Обратная связь от равных коллег

- Умение давать обратную связь
- Умение опираться на собственное мнение
- Культура благодарностей



Коллегиальные обзоры; рефлексии; обнимашки; тренинги ГЛ; личная работа

**Взрослый (родитель) /
Ребенок**

Взрослый / Взрослый



Горизонтальное лидерство

Традиционно



Энергию создает и генерит руководитель (вдохновляет, поощряет, требует, направляет)

В самоуправлении



Энергия рождается во внутрикомандной коммуникации

- Нарращивание энергетической емкости
- Формулирование командных целей
- Работа с личными смыслами
- Осознание направляющих убеждений



Стратегические сессии; ретроспективы; тренинги ГЛ; личная работа; Коллегиальные обзоры



Горизонтальное лидерство

Традиционно

**Заказчиком является
руководитель**



В самоуправлении

Основной заказчик клиент

**Каждый в компании является
заказчиком**



- Описание домена, роли
- Работа с процессами
- Развитие навыка постановки задачи, формулирования потребности

Описание зон ответственности (доменов, полей); описание бизнес-процессов командами; координационные встречи; тренинги ГЛ; Коллегиальные обзоры



Масштаб фокуса

Частное



Общее

Мой вклад



Результат компании

Мое развитие



Развитие компании

Мой процесс



Общий процесс

*Мое настроение
команде*

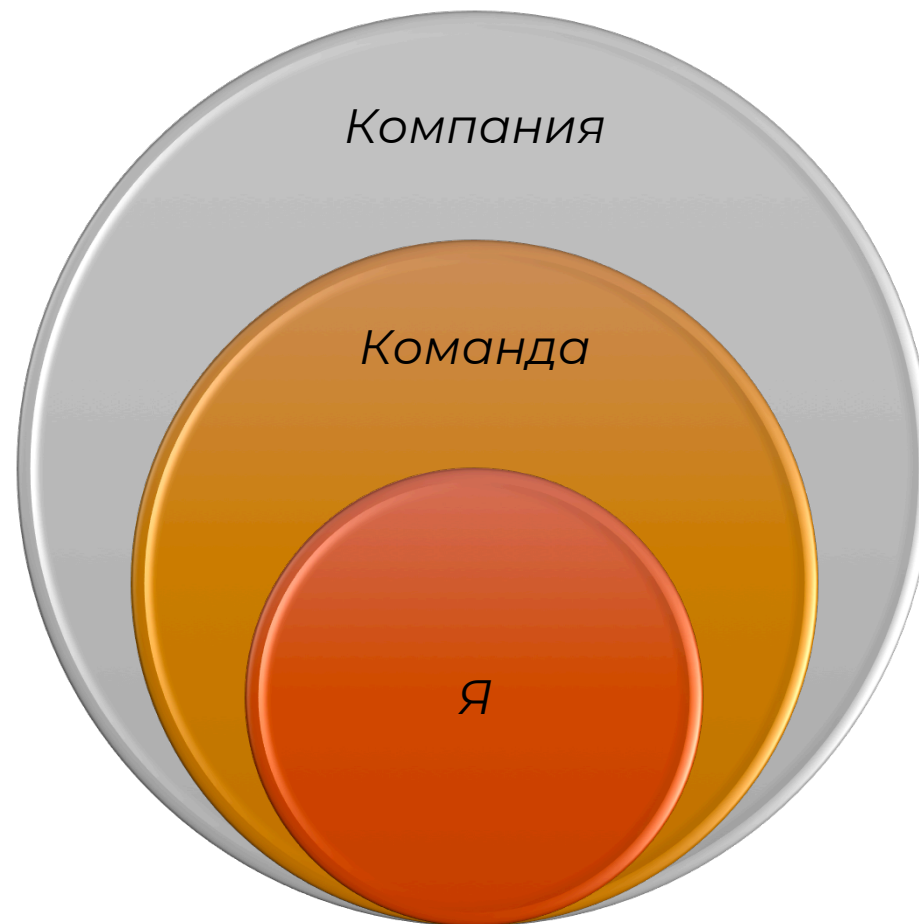
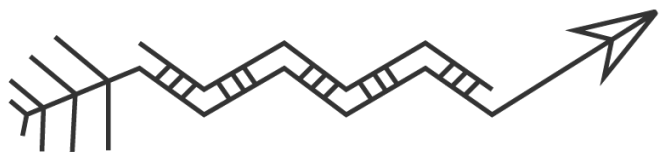


*Атмосфера в
команде*

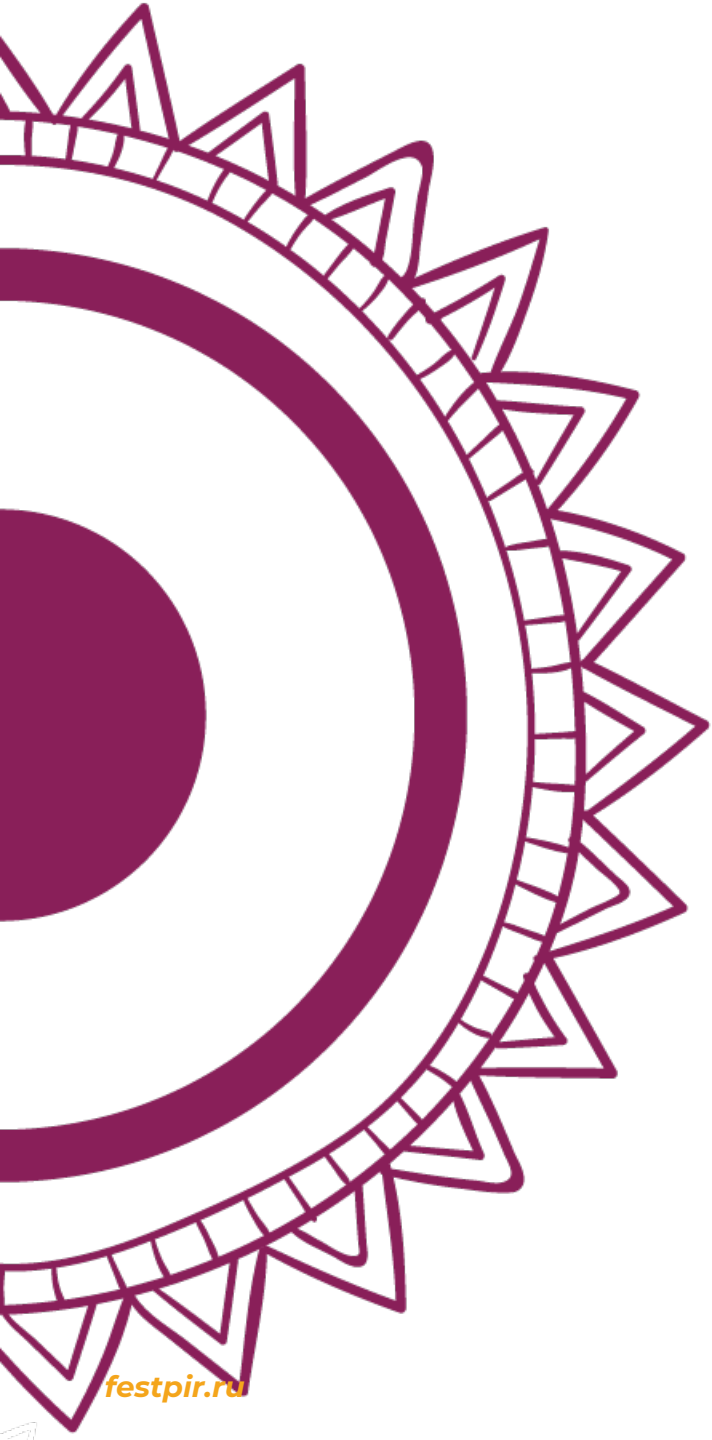
Поддержка



Развитие



Пир-2021
СООБЩЕСТВА: ПЛЕМЕНА ЖИВЫХ



Инструменты развития

*Функционирование команды
Как я проявляюсь в команде
Внутренняя команда*

Инструменты развития: функционирование команды

Качества команды	То, как работает команда Оптимальное функционирование	Оценка от 0 до 7
Ориентированность на цель	Команда работает с ясной целью	
Ориентированность во вне	Команда занята клиентами, а не собой	
Диалогичность	Члены команды общаются внутри и за пределами компании	
Личностность	Каждый член команды действует как отдельная личность	
Направление	Процесс команды направляется и адаптируется к ситуации	
Стройность	Энергия не растрачивается, а осознанно посвящается делу	
Лидерство	Каждый чувствует ответственность за свое дело и за общее дело	
Человечность	Присутствует свобода в рефлексии, уважение к другим и любовь к задаче	
Развитие	Команда фокусируется на поиске возможностей для развития своей зоны ответственности (бизнеса)	



Инструменты развития: как я проявляюсь в команде

Качество

Оценка от 0 до 7

Оценка 1

Оценка 2

Я даю (предлагаю) идеи

Для меня важны только мои идеи

Я поддерживаю других

Я часто осуществляю вмешательство

Я защищаю себя, (свои идеи, действия) в команде

Я ищу консенсус (согласие) с другими

Я часто подвожу итоги

Я активизирую других к действию

Я спрашиваю мнение других

Я часто отстраняюсь от командного процесса

Я нахожусь в поиске информации для лучшего решения

Я тороплюсь действовать

Я забочусь о поддержании процессов в эффективном состоянии

Я думаю о будущем и ищу возможности для развития моей команды и того направления, за которое отвечает моя команда

Я открыто говорю о напряжениях, которые вижу в команде



Инструменты развития: внутренняя команда

Шаг 1 - 10 мин.

- Выберите ситуацию, которая вас сейчас не удовлетворяет.
- Проанализируйте свои внутренние голоса в отношении этой ситуации (ваши мысли, эмоции, убеждения)
- Дайте им имена и нарисуйте их на листе бумаги на образе человека. Три обязательных атрибута персонажа: имя, изображение (рисунок) и высказывание. Для имен лучше использовать существительные (можно вместе с прилагательными). Например: «Учитель», «Философ». Образуйте из них команду. Посмотрите, как они влияют друг на друга, как связаны, что каждый из этих голосов дает вам? Обратите внимание на едва слышные голоса, выделите доминирующие голоса (интенсивность проявления).

Шаг 2 – 5 мин в одну сторону

- **А** показывает свой рисунок **В** и рассказывает о голосах, **В** слушает.
- После небольшого размышления **В** делится тем, что он увидел/услышал и может переставить игроков команды. **В** говорит о том, что хочется поменять добавить, переделать в рисунке.
- **А** наблюдает за вмешательством **В**.

А и **В** меняются ролями.





28-29 января 2022, Москва



V Конференция – встреча «Живая компания. Рождение сообщества»



<https://biorgconf.ru/>

Для кого:

- для предпринимателей
- лидеров бизнеса

Кто будет участником:

18 практических мастер-классов по темам:

- **Создание смыслов**
- **Самоуправление**
- **Развитие культуры целостности и развития**

Пространство для нетворкинга и обмена опытом и идеями

Практики поддержки личностного

Зачем:

Встретиться с единомышленниками, получить поддержку и вдохновение для развития

самоуправления

своей организации:

Спикеры – практики

самоуправления:

Дмитрий Зацепин, Oil Energy

Валера Разгуляев, Вкус Вилл

Арман Яхин, Main Road Post

Владимир Земляной, Сибирский кедр

Денис Чайковский,



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Арина Багаева



+7(914)88-36-551



sibrg@list.ru



+7(914)88-36-551



*https://
www.instagram.com/*

arinabagaeva/

https://

www.facebook.com/

BagaevaAA/

