

Создаем высокоэффективные команды.

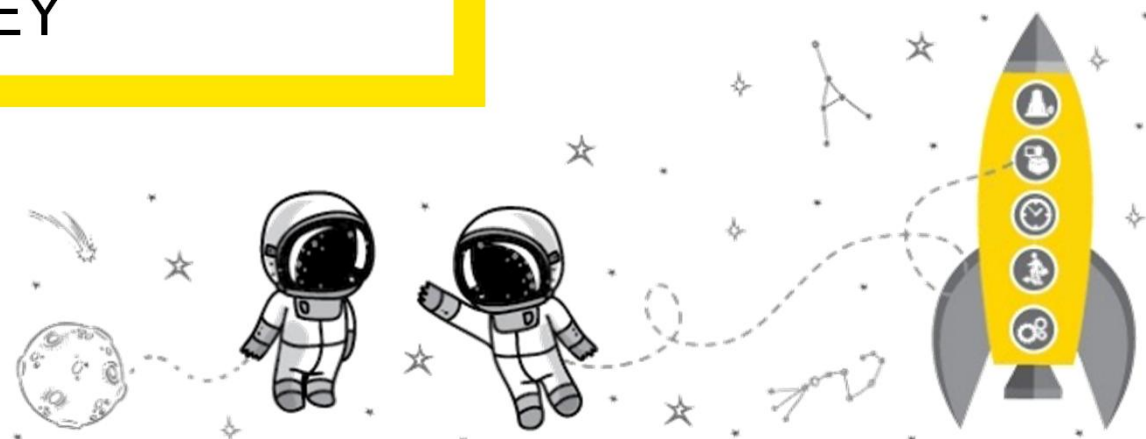
Практика внедрения ЕУ

Дмитрий Бибетко

Академия бизнеса ЕУ



Совершенствуя бизнес,
улучшаем мир





Association for
Talent Development

**Академия бизнеса EY – Корпоративный
Университет EY – 1^{ая} компании из России,
которая стала победителем
Международной Премии в сфере развития
талантов 2018 ATD BEST Award**



Совершенствуя бизнес,
улучшаем мир

Программа мастер-класса

1

Группа vs команда

2

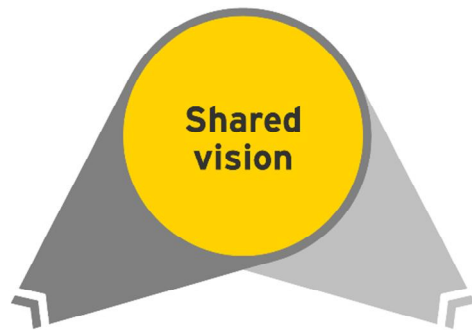
Пять факторов высокоэффективной команды (П.Ленсиони)

3

Способы развития доверия в команде

Три характеристики команд в EY

1. Shared vision



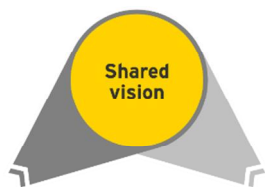
2. Right mix



3. Commitment to quality & results



Что означают эти характеристики



1. Shared vision

- Ценности и глобальное видение
- Доверие и поддержка
- Четкие и достижимые цели



2. Right mix

- Четкие роли и обязанности
- Разнообразие навыков и знаний
- Здоровая дискуссия
- Открытая коммуникация



3. Quality and results

- Высокие стандарты и фокус на результат
- Лучшие инструменты, методики и подходы
- Прозрачные процедуры и процессы
- Коучинг, обучение и обмен опытом

Ключевые факторы высокоэффективной команды Патрика Ленсиони



Результаты теста «Уровень развития команды»

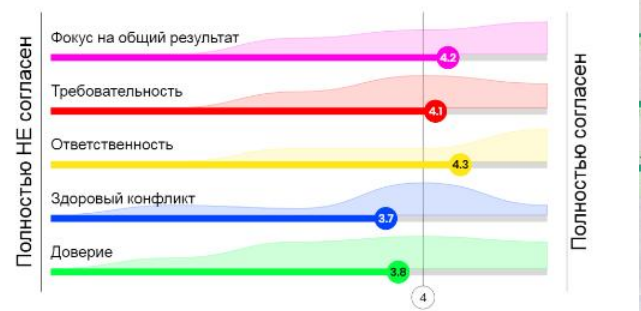
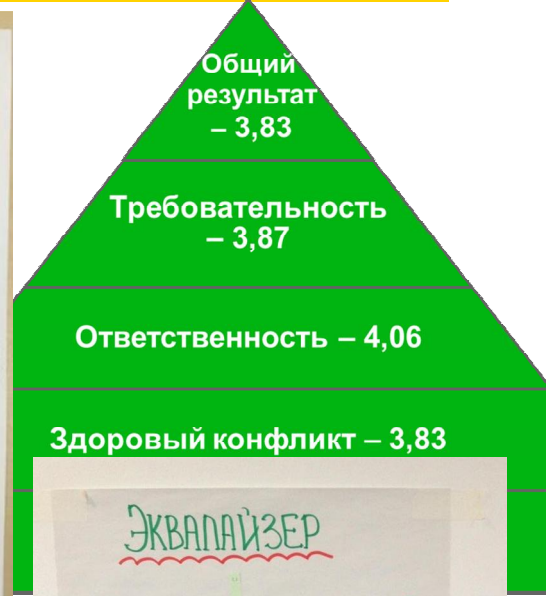


Высокий уровень
(средний балл 3.75 и более)

Средний уровень
(средний балл 3.25 – 3.74)

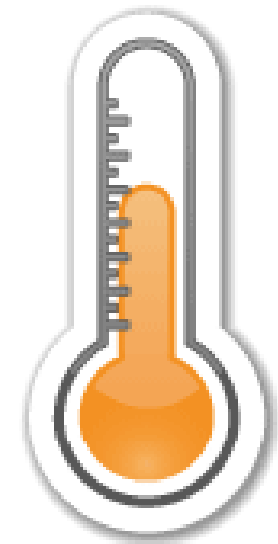
Низкий уровень
(средний балл 3.24 и ниже)

	Высокоэффективная команда		Оценка команды	
	Высокий уровень (средний балл 3.75 и более)	Средний уровень (средний балл 3.25 – 3.74)	Средний уровень (средний балл 3.25 – 3.74)	Низкий уровень (средний балл 3.24 и ниже)
Доверие	3,30	«Узавимость» и открытость являются нормой для вашей команды	Иногда атмосфера вашей команды не способствует проявлению взаимности и открытости к проявлению сильных и слабых сторон, ошибок и просьб о помощи	Вашей команде не хватает необходимого уровня взаимности и открытости к проявлению сильных и слабых сторон, ошибок и просьб о помощи
Конфликт	3,95	Команда легко вовлекается и открыто обсуждает возникающие разногласия	Команда может требоваться помощь лидера для открытого обсуждения возникающих разногласий	Команда неспособна открыто обсуждать возникающие разногласия
Ответственность	2,10	Команда принимает конкретные и понятные всем решения, без какой-либо двусмысленности и недоговоренности	Иногда команде сложно принимать конкретные и понятные всем решения, без какой-либо двусмысленности и недоговоренности	Команда не способная принимать конкретные и понятные всем решения, без какой-либо двусмысленности и недоговоренности
Требовательность	2,45	Члены команды без колебаний критикуют неэффективность и деструктивное поведение друг друга	Иногда члены команды испытывают сложности с критикой неэффективности и деструктивного поведения друг друга	Члены команды неспособны открыто критиковать неэффективность и деструктивное поведение друг друга
Общий результат	3,40	Команда ценит общий результат больше, чем личную награду	Члены команды могут придавать слишком большое значение личному признанию (либо признанию команды), вместо фокуса на общих целях команды	В команде отсутствует приверженность общим целям. Фокус на личном признании и награде



В командах, пораженных пороком недоверия:

- q скрывают свои ошибки и слабые стороны
- q неохотно обращаются за помощью
- q не интересуются опытом и навыками коллег и не прислушиваются к их советам
- q много времени и сил тратят не на работу, а на то, чтобы произвести впечатление



Почему доверие стоит денег? Ваш опыт.

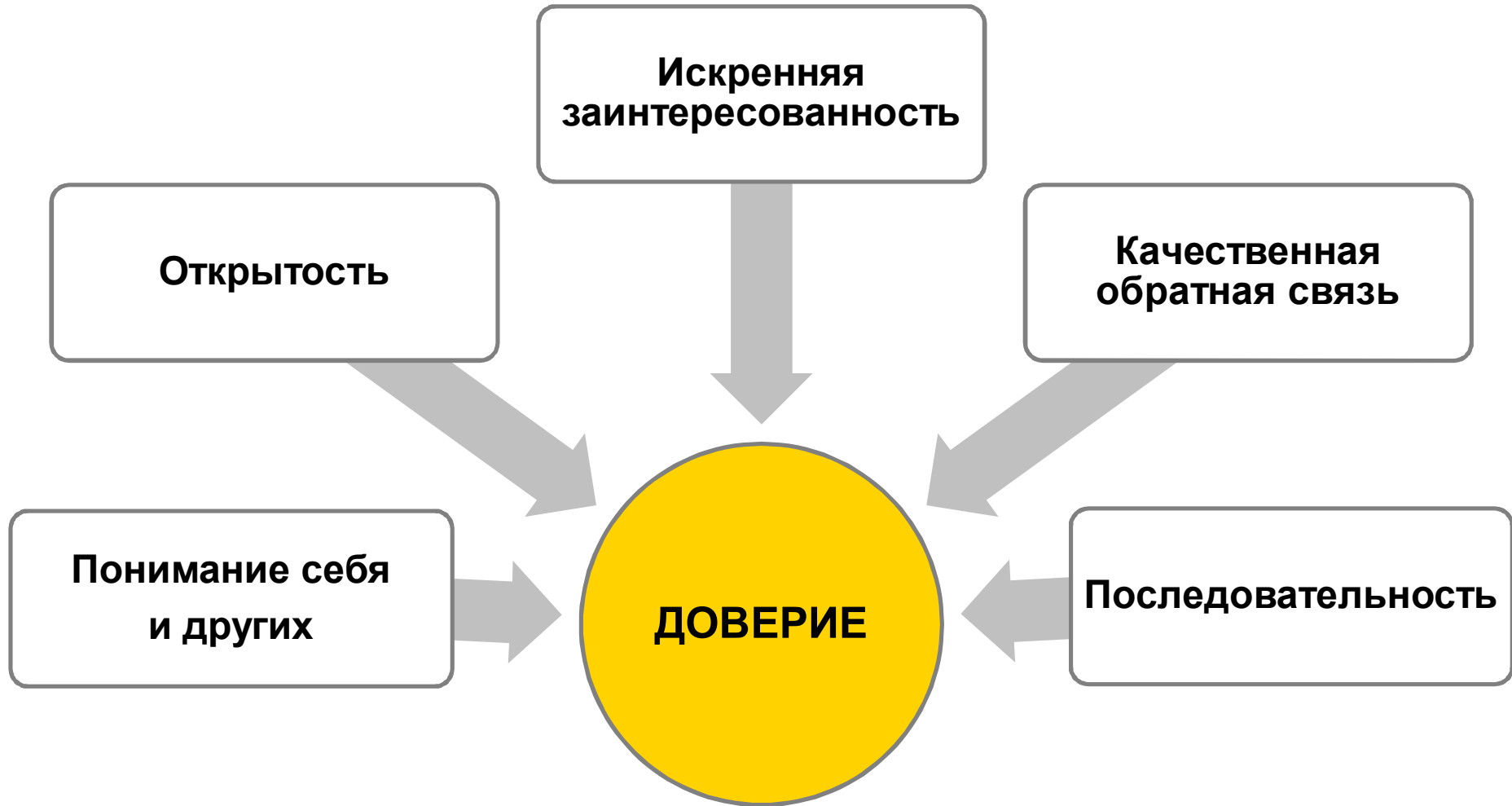


Зачем компаниям нужны высокоэффективные команды?

- ▶ Предотвращать потери
- ▶ Искать нестандартные пути
- ▶ Выбирать оптимальные решения
- ▶ Повышать качество
- ▶ Вовлекать всех в работу
- ▶ Быстрее справляться с переменами
- ▶ Получать удовольствие



Что формирует доверие в команде?



Что почитать?



Буду рад вопросам!

Дмитрий Бибетко



Dmitry.Bibetko@ru.ey.com