



Развитие супер-команд

Сентябрь 2022

Попова Екатерина

Екатерина Попова

Начальник отдела по корпоративному обучению и взаимодействию с регионами.

Опыт управления корпоративными тренерами 10 лет, опыт разработок в T&D сфере от 15 лет.
Сертифицированный бизнес- коуч ICF
карьерный консультант Ассоциации карьерных консультантов



Содержание

Формат НРТ

Цели формата

Предмет проекта

Какие задачи и проблемы решает

Запуск проекта в Компании

Этапы реализации проекта

Цикл одной сессии

Итоги реализации 2019-2022

Несколько мотивирующих фраз



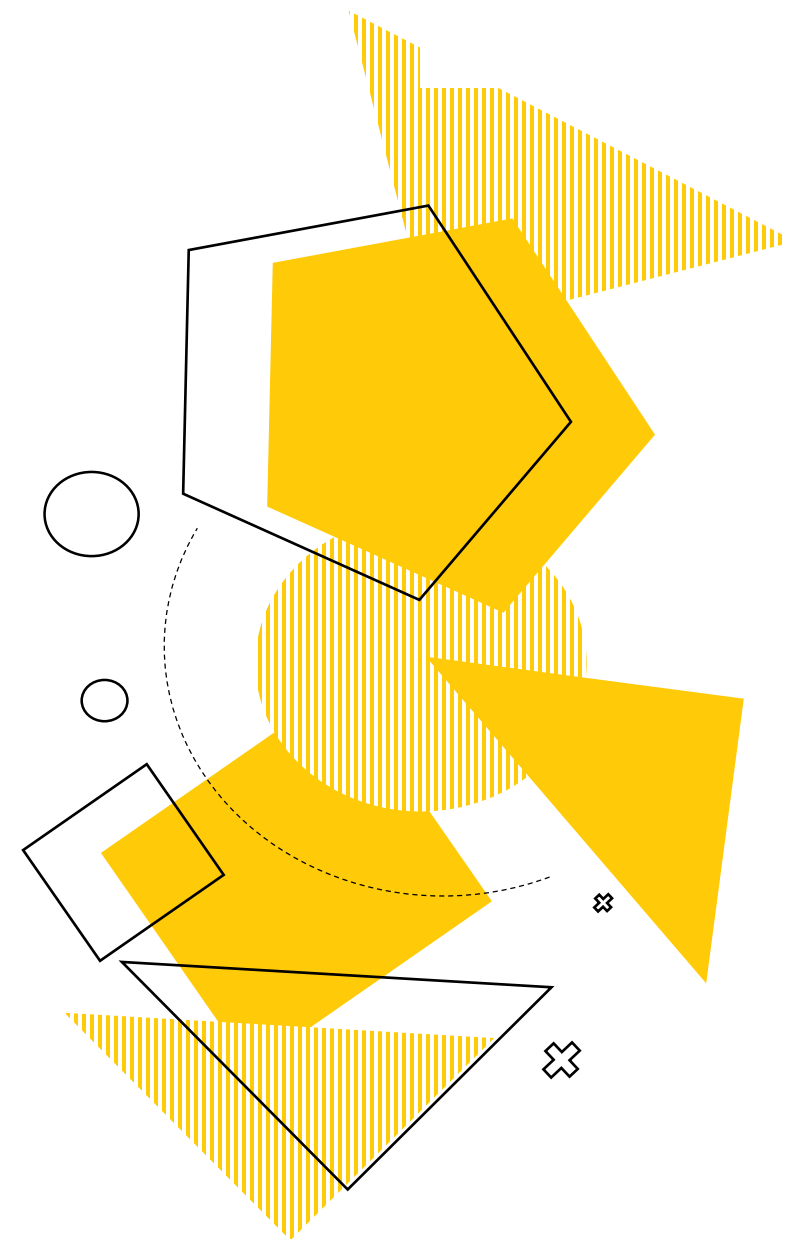
Никто из нас так не умен , как все мы вместе.

Кен Бланшар



Собраться вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех.

Генри Форд



Про формат



позволяет сделать работу команды более слаженной, повысить уровень доверия среди всех участников команды



выявить скрытые ресурсы и сильные стороны, которые напрямую влияют на достижение амбициозных бизнес-целей



во время сессии команда во главе с лидером открыто обсуждает проблемы и точки роста команды



в результате сессии команда приходит к договоренностям по важнейшим аспектам своего взаимодействия

Модель создания команды Дрекслера и Сиббета



Практическое задание

- На каком этапе развития находится сейчас Команда?
- Какая метафора лучше всего описывает данный этап?

1 ПРАКТИЧНАЯ МОДЕЛЬ:

3 драйвера и 9 факторов успешной командной работы

ПРОЦЕДУРНАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

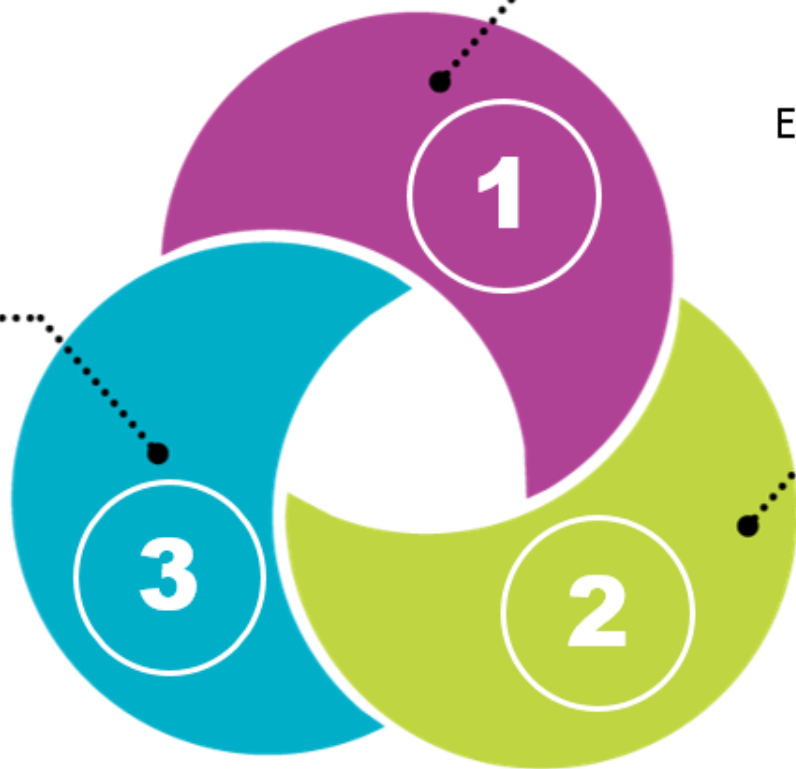
Принятие решений
Разрешение конфликтов
Ритм встреч

БИЗНЕС СЛАЖЕННОСТЬ

Одна цель
Общие дела
Единая миссия

ЛИЧНАЯ СЛАЖЕННОСТЬ

Взаимная
ответственность
Доверие в коллективе
Позитивный климат



Какие задачи и проблемы решает

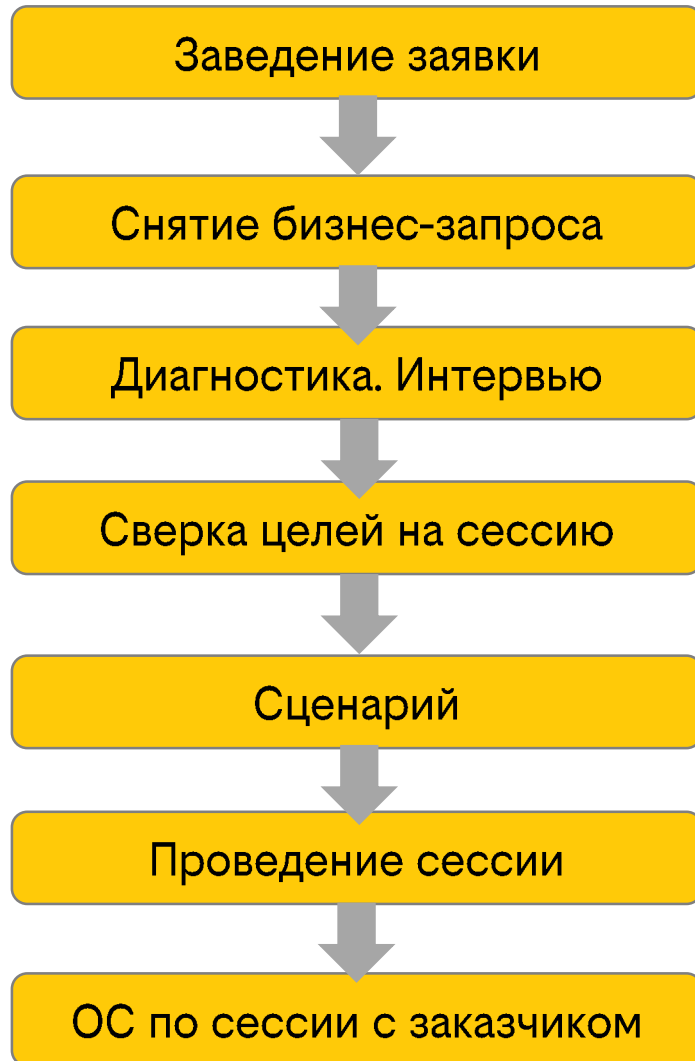
- понимание и формулирование общей цели и миссии команды;
 - определение факторов успеха для развития команды, ее основные стимулы;
 - создание единых правил для принятия командных решений;
 - достижение синергетического эффекта от совместной работы;
 - понимание ролей каждого участника команды;
 - как получать удовольствие от работы друг с другом.
-
- низкая производительность команды;
 - отсутствие слаженной работы;
 - отсутствие взаимответственности;
 - команду возглавил новый руководитель;
 - в команде появились новые люди, которым сложно адаптироваться к установленным ценностям;
 - разное понимание своих ролей;
 - в команде нет общей цели и слаженной работы;
 - внутренние конфликты в команде.



Основные этапы проекта

Название этапа	Цели и результаты	Вовлеченные
Знакомство топ –менеджмента с форматом	Топ менеджмент знает формат. Часть топ руководителей со своими командами приняли участия в формате, увидели его плюсы.	СЕО, СЕО-2, Директор билайн университета, менеджер проекта
Коммуникационная и rg поддержка формата	Максимальное количество руководителей знает про возможность формата для своих команд и позитивный опыт коллег.	Подразделение коммуникаций, руководители с опытом участия, билайн университет
Подготовка профессиональных внутренних ведущих	Создание сообщества профессиональных ведущих для обеспечения своевременной реализации объема командных сессий	Менеджер проекта, внутренние тренеры, внешний провайдер по передаче формата
Автоматизация бизнес -процесса	Любой руководитель своевременно может получить формат для трекинга своей команды	билайн университет и руководители компании, менеджер проекта

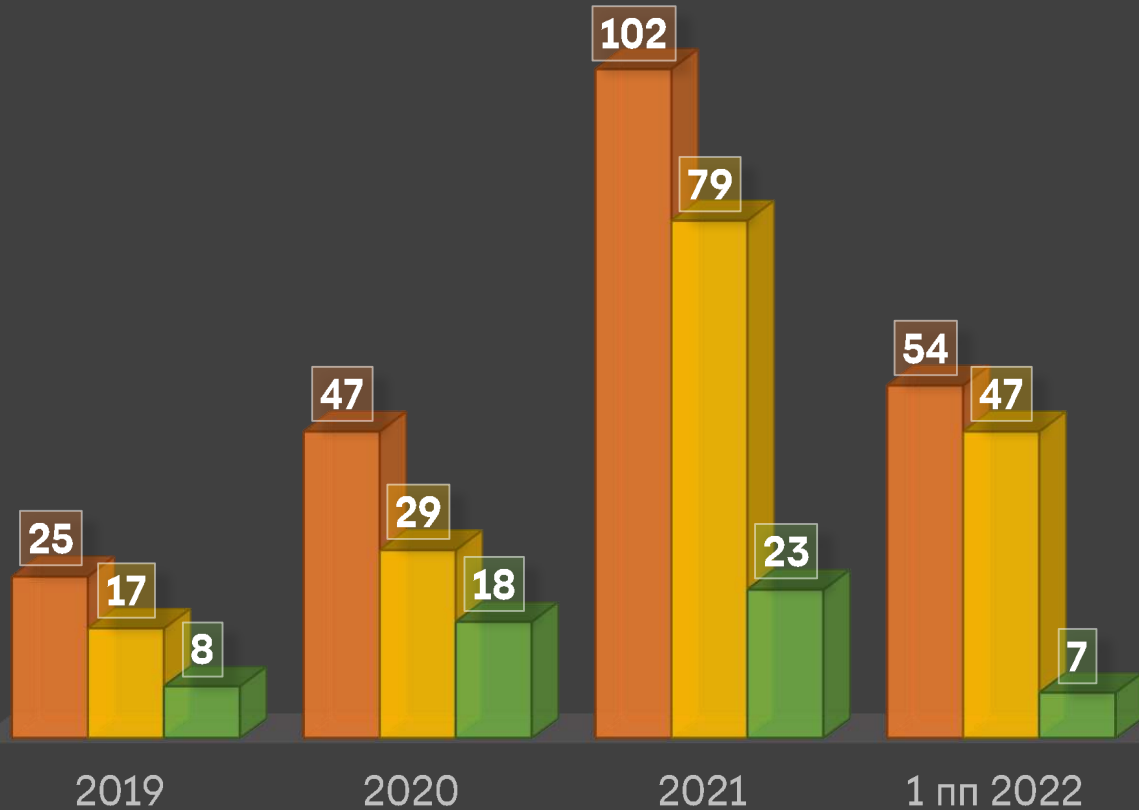
Цикл одной сессии



Итоги по командным сессиям


ВНУТРЕННИЕ VS ВНЕШНИЕ

- Количество сессий
- Внутренним составом
- Внешним провайдером



- Запросы на командные форматы в сравнении с 2019г. увеличились в 4 раза
- 87% сессий** в 2022 реализуются внутренним составом

	2021	1п 2022	%
Количество участников	1 980	1 060	
Внешними провайдерами	23	7	65%
Внутренними тренерами	79	47	87%

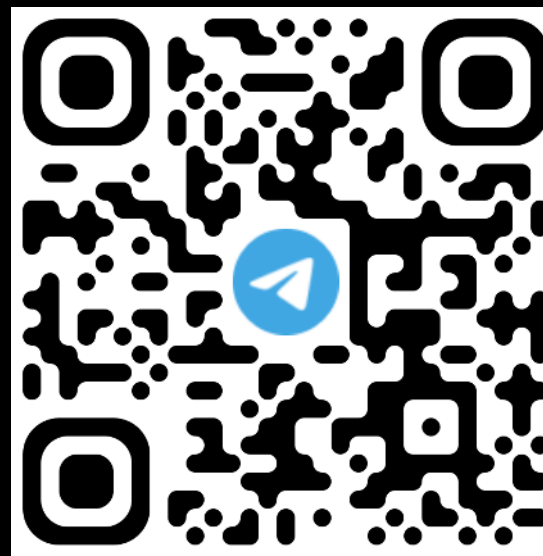
 билайн
университет



EUtochkina@beeline.ru

Екатерина Попова

Начальник отдела по корпоративному
обучению и взаимодействию с регионами



Telegram билайн университета