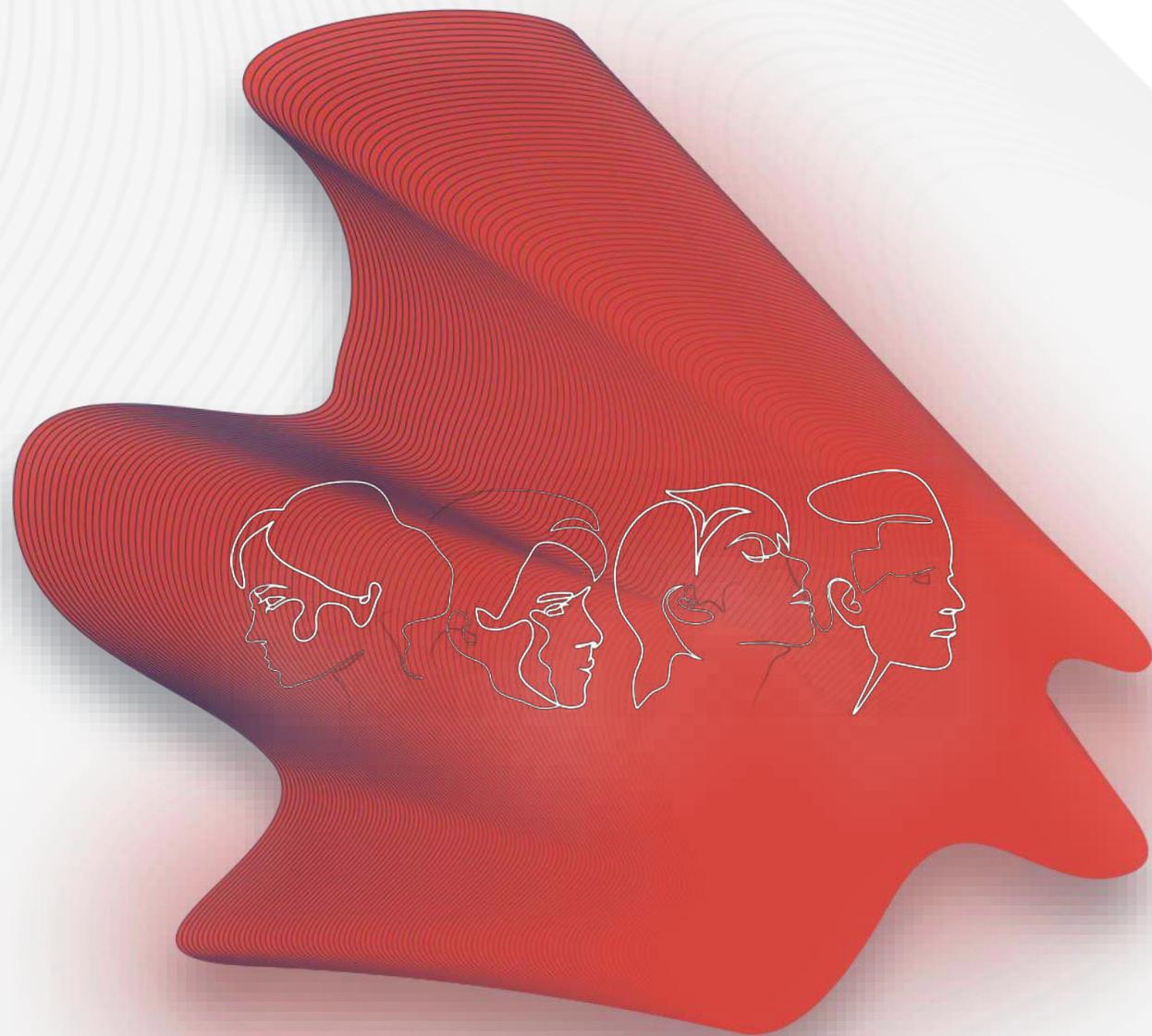


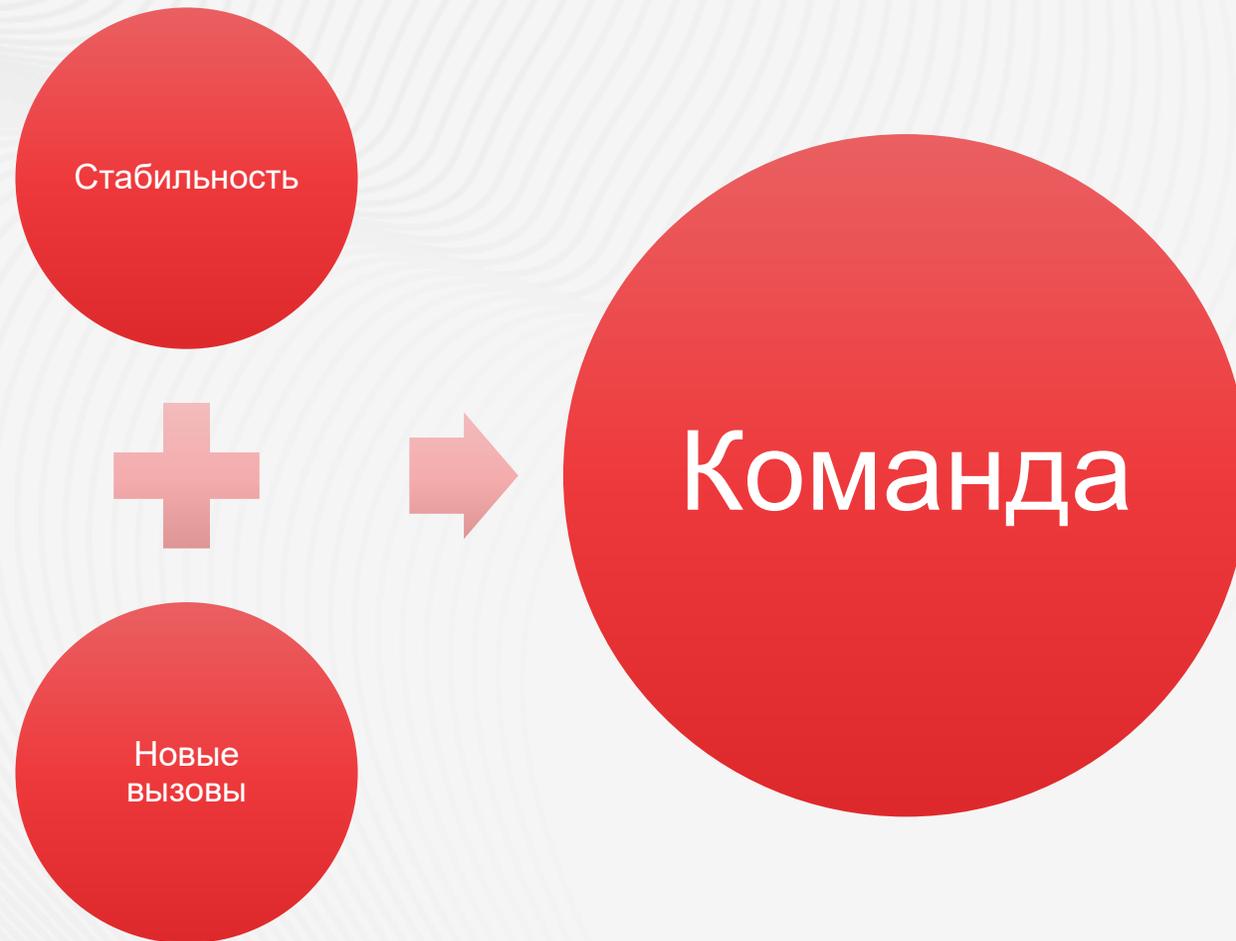
Екатерина Автушко

#модераторвнутреннихдиалогов

**Кто в автобусе –
создание и
управление
удалённой
командой**



Слагаемые успешной команды



Слагаемые успешной команды



Для чего нужна команда

При формировании команды важно учитывать:

- Для реализации какого проекта создаётся команда
- Длительность проекта
- Срок реализации проекта



Рабочая группа



Проектная команда



Стабильная команда

Нужны ли рамки





Сначала Кто, затем Что

Брать с собой в автобус нужно только правильных людей – концепция, которую озвучил Джим Коллинз в книге «От хорошего к великому». Для реализации успешных проектов нужно тщательно подбирать людей. Более того, посадить их на нужные места. В ситуации, когда обстоятельства меняются чрезвычайно быстро, невозможно предсказать, что ожидает нас прямо за углом. Наилучшей стратегией становится выбор тех людей, которые смогут быстро адаптироваться к ситуации и быстро научатся находить общий язык со всеми участниками команды.

”

**Функции руководителя:
целеполагание,
обеспечение и энергия**

Тодд Генри

ЛИЧНЫЕ ВОПРОСЫ:

- То, чего от меня ожидают - это...
- Я уверен, что хорош в...
- Меня похвалили, потому что...
- Моя работа может быть сложной, потому что...
- Чтобы моя работа шла хорошо, нужно...
- Что мне нравится в этой работе - это...
- Я много узнаю, когда...
- Я хочу узнать больше о...
- То чем я занимался с нашей последней встречи - это...
- То, над чем я сейчас работаю - это...
- Помехой для меня может стать...
- Я замечаю свой прогресс, когда...
- То, чем я буду заниматься до нашей следующей встречи на следующей неделе - это...
- Я могу улучшить качество моей работы за счёт...
- Я не могу быть собой, когда...
- Причина, по которой я беспокоюсь - это...
- Что мне больше всего нужно - это...
- Моя важная ценность - это...
- Меня мотивирует...
- Моя долгосрочная цель - это...
- Причина, по которой я подвергаюсь опасности - это...
- Я вижу возможность для...
- Я не хочу быть ответственным за...
- Я хочу взять на себя ответственность за...
- Я выхожу за рамки зоны своего комфорта, когда...
- То, что я готов взять на себя - это...
- Я помогаю себе, когда...
- Я восхищаю других, когда...
- То, что я хотел бы изменить в себе - это...
- Я горжусь собой, когда...
- Один вопрос, который мне нужно задать - это...
- Я верю, но не могу доказать, что...
- То, что скорее всего произойдёт - это...
- То, что меня удивляет - это...
- Мне нужно больше ясности, потому что...
- Я не делаю всё, на что способен, потому что...
- Я буду чувствовать больше энергии благодаря...
- То, что мне нужно прекратить делать - это...
- Самый смелый шаг для меня - это...
- Причина, по которой я иногда чувствую себя счастливым - это...

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

- Я ожидаю от компании...
- Компания хороша в...
- Компанию хвалят, потому что...
- Наша компания может испытывать сложности, потому что...
- Та ситуация, при которой работа в компании идёт хорошо - это...
- Я признателен компании за...
- Компании нужно научиться...
- То, в компании нужно изучить...
- С нашей последней встречи в компании произошло...
- То, что нужно делать сейчас в компании - это...
- Причина, по которой дела в компании могут тормозиться - это...
- Я замечаю прогресс, который происходит в компании, когда...
- Перед нашей следующей встречей компании нужно...
- Компания должна улучшить качество с помощью...
- Эффективность компании не хороша, когда...
- Повод для беспокойства в компании - это...
- То, что сейчас больше всего нужно компании - это...
- Важные ценности нашей компании - это...
- В компании будет больше мотивации, если...
- Долгосрочные цели нашей компании - это...
- Причина, по которой компания находится в зоне риска - это...
- У компании есть возможность...
- Компания не несёт ответственность за...
- Компания должна взять на себя ответственность за...
- Компания выходит из зоны комфорта, когда...
- Компания готова взять на себя...
- Я восхищаюсь другими сотрудниками компании, когда...
- Компания должна поддержать меня, когда...
- То, что я должен поменять в компании - это...
- Я горжусь своей компанией, когда...
- Вопрос, который люди в компании должны задать себе - это...
- Компания верит, но не может доказать, что...
- То, что может произойти в компании - это...
- То, как компания может удивлять - это...
- В компании нужно больше ясности, потому что...
- Компания не делает всё, что может, потому что...
- Компания может быть более энергичной за счёт...
- То, что нужно прекратить делать компании - это...
- Самым смелым для компании шагом будет...
- Причина, по которой компания может чувствовать себя счастливой - это...

MOVING MOTIVATORS

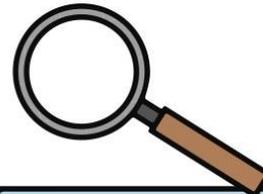
MANAGEMENT 3.0
CHANGE AND INNOVATION PRACTICES

ОДОБРЕНИЕ



Окружающие меня люди одобряют меня и то, что я делаю

ЛЮБОпытСТВО



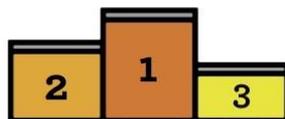
У меня множество тем для исследования и обдумывания

САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ



Моя работа и обязанности не зависят от других

СТАТУС



Меня устраивает мое положение и люди, с которыми я работаю, признают его

ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ



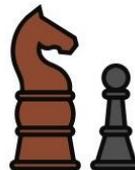
Моя цель в жизни отражается в том, что я делаю

ИДЕНТИЧНОСТЬ



Я горжусь тем, как мои личные ценности отражаются в работе

МАСТЕРСТВО



Моя работа бросает вызов моим знаниям и умениям, но все еще остается в рамках моих способностей

ПОРЯДОК



Для поддержания стабильности существует достаточное количество правил и процедур

ВЛАСТЬ



Я могу влиять на то, что происходит вокруг меня

ПРИЧАСТНОСТЬ

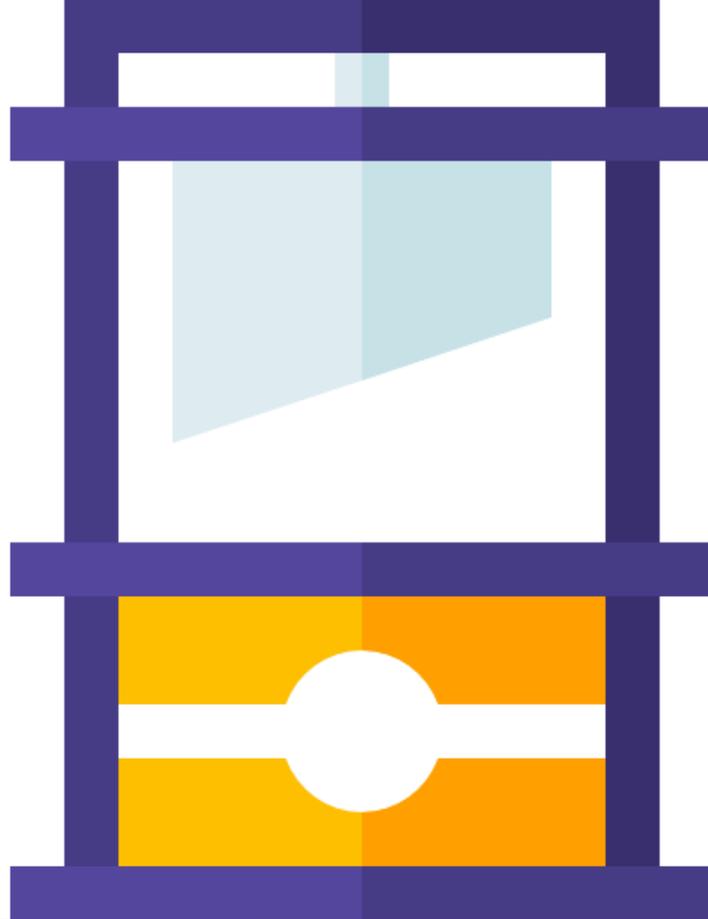


У меня хорошие отношения с людьми, с которыми я работаю

MOVING MOTIVATORS

Данные карты являются частью Менеджмент 3.0. Они представляют 10 внутренних мотиваторов, движущих людьми в организации. Как ими пользоваться, вы можете узнать по адресу: www.management30.com/moving-motivators

MANAGEMENT 3.0
CHANGE AND INNOVATION PRACTICES



Вредные советы

**Совет 1:
Никогда не
благодарите**

**Совет 2:
Наказывайте
непредсказуемо**

**Совет 3:
Меняйте правила
игры в
одностороннем
порядке**

**Совет 4:
«Кругом одни
ИДИОТЫ»**

**Совет 5:
Не доверяйте и
проверяйте**

**Совет 6:
Больше и ещё
больше
микроменеджмента**

**Совет 7:
Будьте уверены,
люди умеют
читать ваши
мысли**

**Совет 8:
«Дядя Петя, ты
дурак?»**

**Совет 9:
Публичная казнь
– лучший формат
обратной связи**

**Совет 10:
Будьте всегда на
связи**

**Спасибо за
внимание;))**

#модераторвнутреннихдиалогов

+7 (977) 329 34 31

esavtushko@gmail.com

