

Мы – команда!



СВЯЗЬ ВРЕМЕН



Команда и командная работа

Говоря о командной работе, профессионалы утверждают, что зачастую командные проекты постигает неудача еще на ранних стадиях. Основной причиной этому служит непонимание, что такое команда, как правильно ее формировать и как команда должна функционировать внутри. Один человек очень редко может быть талантливым и умелым во всем, что касается проекта (таких людей можно пересчитать по пальцам) – поэтому создаются команды, в которых работают самые разные специалисты.

Если выстроить правильно работу коллектива, создать настоящую «команду», то такая команда сможет горы свернуть там, где одиночка и шага не сможет сделать.

Командная работа, построенная на здравом смысле, осознанном и профессиональном подходе, обречена на успех!

Внутри «командных» коллективов царит полное взаимопонимание и поддержка, уважение и доверие.



Суть командной работы

Совместная работа: команда — это структурированная группа людей, каждый член которой взаимодополняет другого;

Обдуманное позиционирование каждого из ее участников. То есть, каждый из членов команды знает всю полноту ситуации и стратегическую цель, имеет закрепленный за ним ряд задач и несет ответственность за выполнение каждой из них;

Коммуникация: в команде каждый участник открыт и честен с другими, готов решать конфликты еще на этапе их зарождения;

Автономия: каждая команда — автономная частица в структуре любой организации (подразделение). У такой команды есть ряд продуманных способов взаимодействия с командой руководителей (см. далее) и другими командами, при этом сохраняя за собой влияние на процессы, которые происходят именно в этой автономной команде;

Синергия: эффект от совместной работы команды качественно превосходит эффект от работы отдельных людей. То есть, совместная работа специалистов может в сумме дать намного больше, чем результаты их труда в одиночку.



Залог успеха команды – наличие лидера

Команда сродни стае, в которой есть вожак. И как в стае есть только один вожак, так и в команде должен быть лишь один лидер, причем каждый член команды должен четко его знать.

Лидер (руководитель) должен обладать такими качествами как честность, уравновешенность, порядочность и объективность. Если лидер что-то пообещал, то он обязательно сдержит свое слово!

Руководитель команды является образцом командных стандартов, независимо от того, в какой степени соответствуют этим стандартам остальные члены команды.

Основная задача руководителя – успех команды и достижение поставленных целей. Руководитель учитывает мнение каждого, но окончательное решение принимает только сам.

Эффективная команда – это команда, где не оспариваются решения лидера, где руководитель служит примером для всех остальных и пользуется уважением!



Команда руководителей

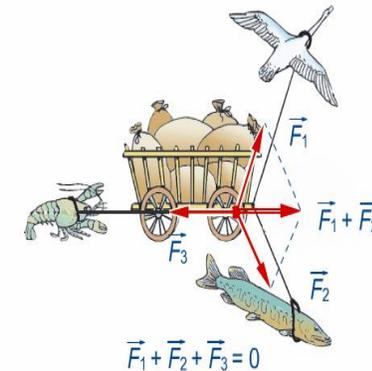
Успех крупных организаций зависит не от одного лидера, а от команды руководителей!

Сформировать работоспособную, сплоченную команду руководителей не так то просто. Но делать это необходимо, потому что если не ладится командная работа у руководителей, страдает вся организация. Бывает так, что руководящая команда – это группа сильных личностей, которые, к сожалению, не умеют работать в команде и пытаются тянуть воз в разные стороны.

Настоящая команда руководителей – это команда, в которой все члены настроены на коллективную работу, которые обсуждают проекты на каждом этапе, фиксируют результаты совместных достижений, и таким образом учатся работать как единое целое.

Команда руководителей должна уметь подбирать подходящих людей в свои команды, учиться достигать конкретные цели и работать с коллективом. Члены команды должны быть близки друг другу как профессионалы, при этом необязательно сближаться с личностями, они могут успешно существовать и в атмосфере конфликта, если это управляемый конфликт, повышающий интенсивность деятельности и способствующий переменам.

Команда руководителей должна уметь самообновляться и в ответ на перемены (вызовы) наращивать свой потенциал.



Оценка руководителей

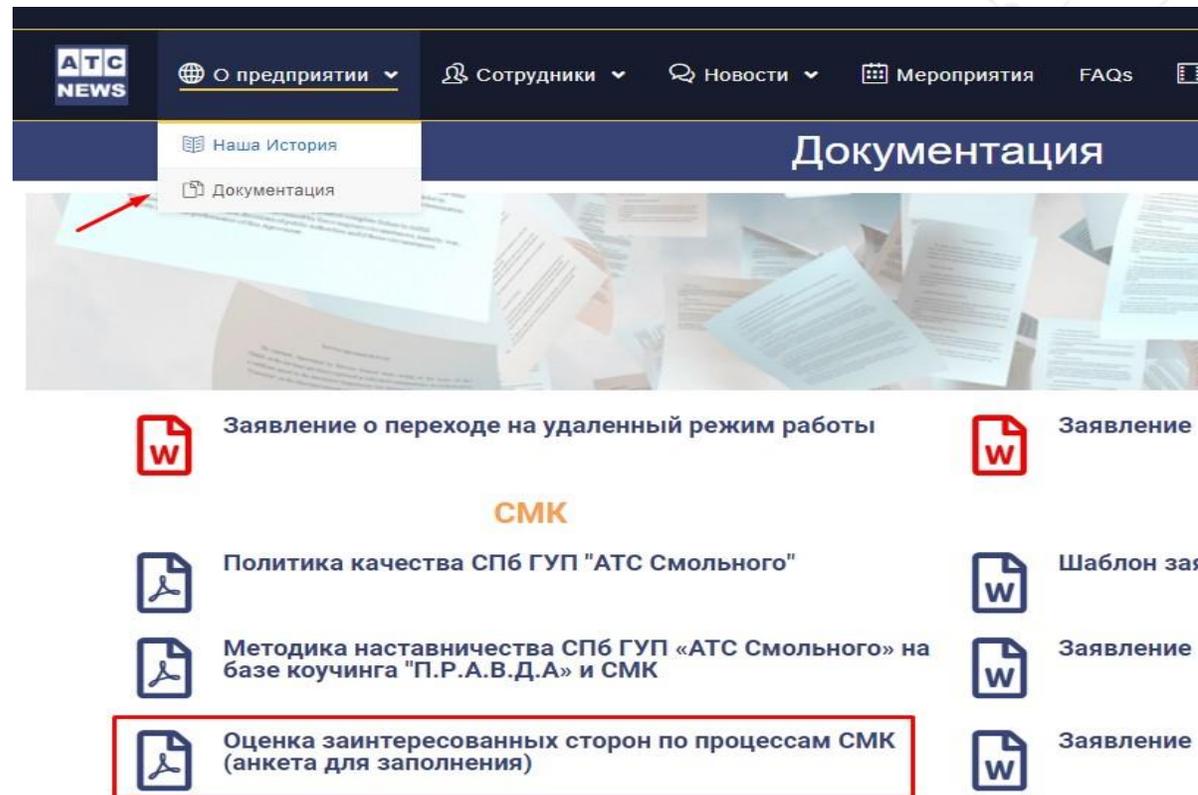
В своей деятельности мы приняли решение, что необходима всесторонняя оценка руководителей не реже чем один раз в квартал.

При этом, для большей заинтересованности самих руководителей проявлять себя, поддерживать командный дух на высоком уровне, была введена премиальная система оценки, закрепленная ЛНА.

Ежеквартально оценке подлежат:

- оценка корректности распределения объемов работ на сотрудников
- оценка результатов решенных задач автономной командой (подразделением)

Помимо этого, руководителями подразделений, участвующих в смежных процессах производится оценка взаимодействия с другими подразделениями по каждому своему утвержденному процессу (оценка внутренних заинтересованных сторон по процессам) с использованием внутрикорпоративного портала.



The screenshot shows the ATC NEWS website interface. The top navigation bar includes the ATC NEWS logo, a dropdown menu for 'О предприятии', and links for 'Сотрудники', 'Новости', 'Мероприятия', and 'FAQs'. A secondary navigation bar features a 'Документация' (Documentation) section. Below this, a list of documents is displayed, each with a Word icon and a title. The document 'Оценка заинтересованных сторон по процессам CMK (анкета для заполнения)' is highlighted with a red rectangular box. Other documents include 'Заявление о переходе на удаленный режим работы', 'Заявление', 'Политика качества СПб ГУП "АТС Смольного"', 'Методика наставничества СПб ГУП «АТС Смольного» на базе коучинга "П.Р.А.В.Д.А" и CMK', 'Шаблон зая...', 'Заявление', and 'Заявление'.

Документация

- Заявление о переходе на удаленный режим работы
- Заявление
- CMK**
- Политика качества СПб ГУП "АТС Смольного"
- Методика наставничества СПб ГУП «АТС Смольного» на базе коучинга "П.Р.А.В.Д.А" и CMK
- Шаблон зая...
- Заявление
- Оценка заинтересованных сторон по процессам CMK (анкета для заполнения)
- Заявление

Всесторонняя оценка каждого процесса

Руководителями подразделений со смежными процессами оценивается:

- «Организация процессов», «Оперативность ответов», «Деловая этика»: Оценивается по шкале от 1 до 5 (путем выбора количества звезд), где 1 звезда – это очень плохо, 5 звезд – очень хорошо.
- «Несвоевременное выполнение задач» и «Несвоевременное предоставление документов»: поля активируются в случае наличия данных нарушений
- «Наличие претензий по качеству выполненных работ»: поле заполняется в случае наличия данных претензий, во всплывающем текстовом окне «Опишите претензии» изложить суть претензии.
- «Описание проблем при взаимодействии»: текстовое поле, заполняется при наличии проблем, которые возникли в рамках взаимодействия.
- «Предложения по улучшению деятельности, взаимодействия»: текстовое поле, заполняется при наличии идей и предложений по улучшению деятельности подразделений и взаимодействия между ними.

Организация процессов *	Оперативность ответов *	Деловая этика *
★★★★★	★★★★☆	★★★★★

Несвоевременное выполнение задач	Несвоевременное предоставление документов
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Наличие претензий по качеству выполненных работ

Опишите претензии

Эффект от внедрения оценки

В результате проведения оценки руководителей, включая всестороннюю оценку каждого процесса можно достигнуть:

- ✓ Налаживания диалога между подразделениями
- ✓ Выстраивания корректных информационных потоков
- ✓ Определения проблемных точек соприкосновения
- ✓ Более глубокого погружения руководителя в вверенный ему процесс
- ✓ Выявления коммуникативных навыков управления командой
- ✓ Возможность установления «тонких мест» в работе при взгляде со стороны руководителями подразделений со смежными процессами



Вывод

Командная работа это:

- мощный инструмент эффективного достижения целей организации и реализации поставленных внутри нее задач
- инструмент для личностного и профессионального роста каждого сотрудника, который является членом этой команды

ВМЕСТЕ



МЫ МОЖЕМ БОЛЬШЕ!