



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

ПРАКТИКА СОЗДАНИЯ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

ЦАПЛИН ЕВГЕНИЙ



Евгений Цаплин

Эксперт Центра разработок и аналитики ФОиР
Института ВШГУ Президентской Академии



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

МЕТОДОЛОГИЯ СОЗДАНИЯ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

Методы формирования проектных команд

- Социально-сетевой анализ (ССА)
- Диагностика командных ролей по методике КРОС

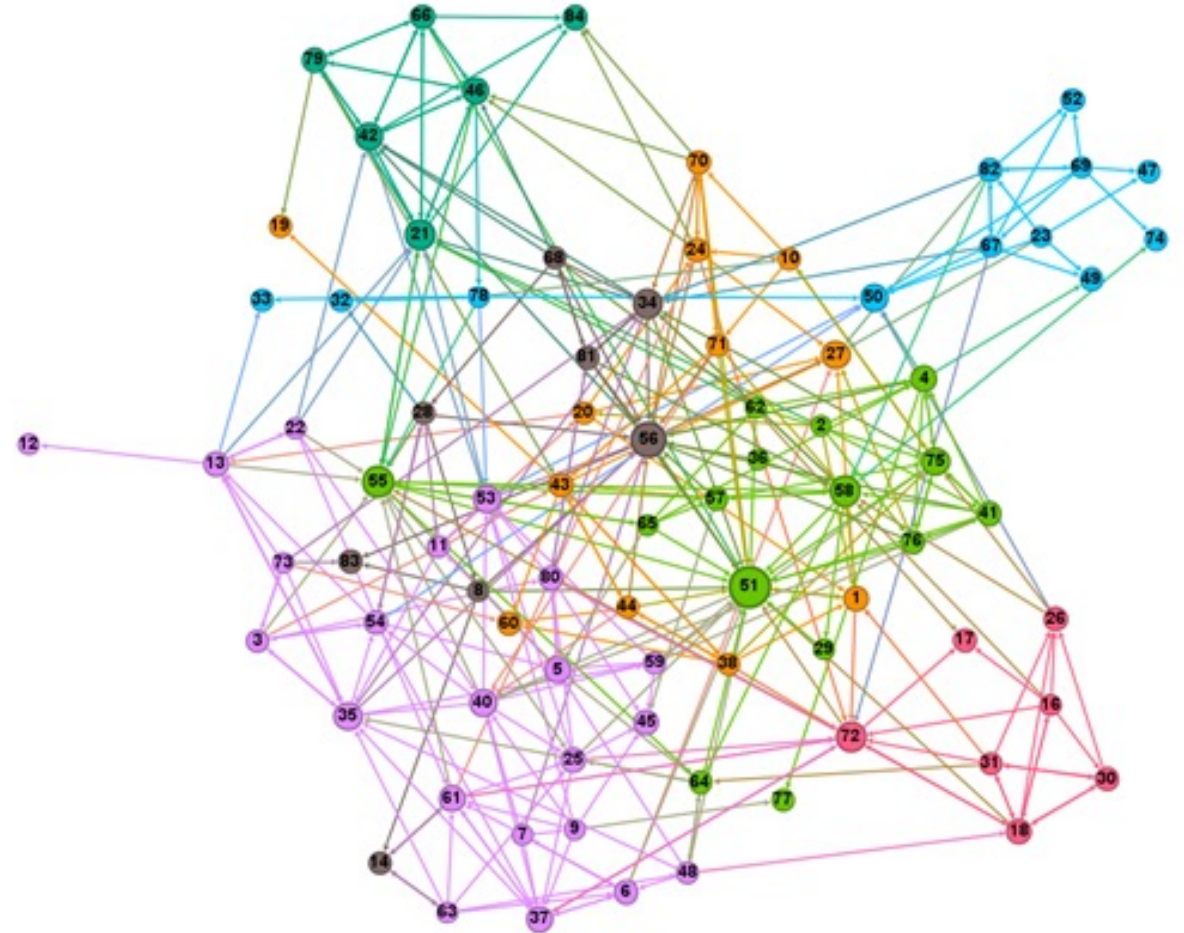
Принципы формирования команд:

- Оптимальный уровень сплоченности
- Ролевой баланс
- Минимизация конфликтных зон



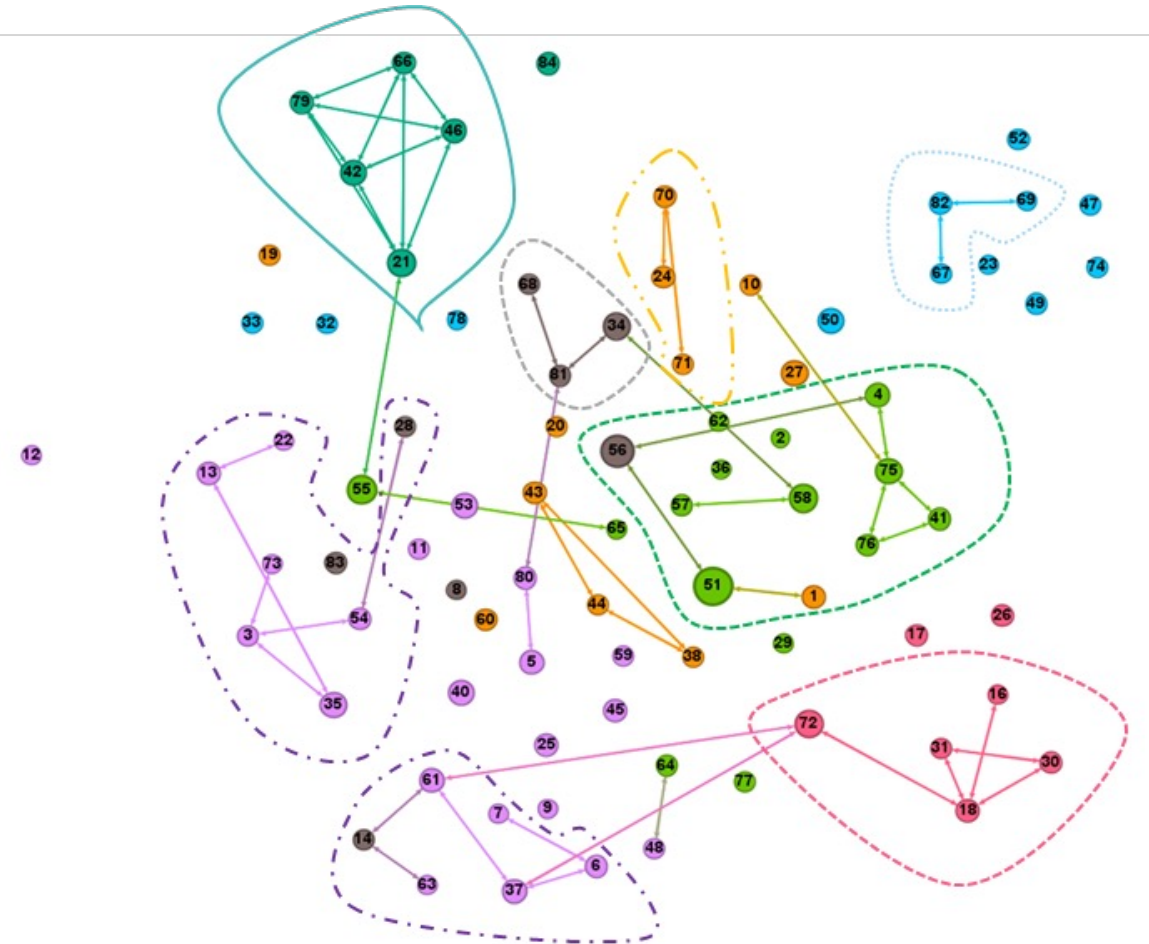
СОЦИАЛЬНО-СЕТЕВОЙ АНАЛИЗ

- выявление сети социальных связей внутри групп
- изучение устойчивых позитивных и негативных связей между участниками
- выявление структуры взаимодействий внутри групп
- определение неформальных лидеров, интегрированных участников и возможных зон напряженности или изоляции



СОЦИАЛЬНО-СЕТЕВОЙ АНАЛИЗ: команды

- выявление команд с учётом степени близости друг другу и силы взаимодействия
- определение групп с оптимальным уровнем сплоченности и изолированных групп или групп с напряженностью



МЕТОДИКА КРОС

Модель Командные Роли: Опыт и Склонности – современная научная модель, основанная на методологии TREO (Team Role Experience Optimization)

Авторы TREO: Дж. Мэтью, С.Танненбаум, М.Кукенбергер, Дж.Донсбах, Дж Эллигер

Преимущества модели КРОС:

- учитывает динамику командных процессов, а не только фиксированные типы ролей
- основана на зарубежных исследованиях и адаптирована для российских команд
- позволяет измерять ролевые склонности и уровень развития ролей, а не просто распределять роли в команде



Организатор

планирует,
координирует
работу



Исполнитель

выполняет
задачи, доводит
до конца



Критик

анализирует,
оценивает риски



Инноватор

придумывает
нестандартные
решения



Гармонизатор

создаёт комфортную
рабочую атмосферу



Связующий

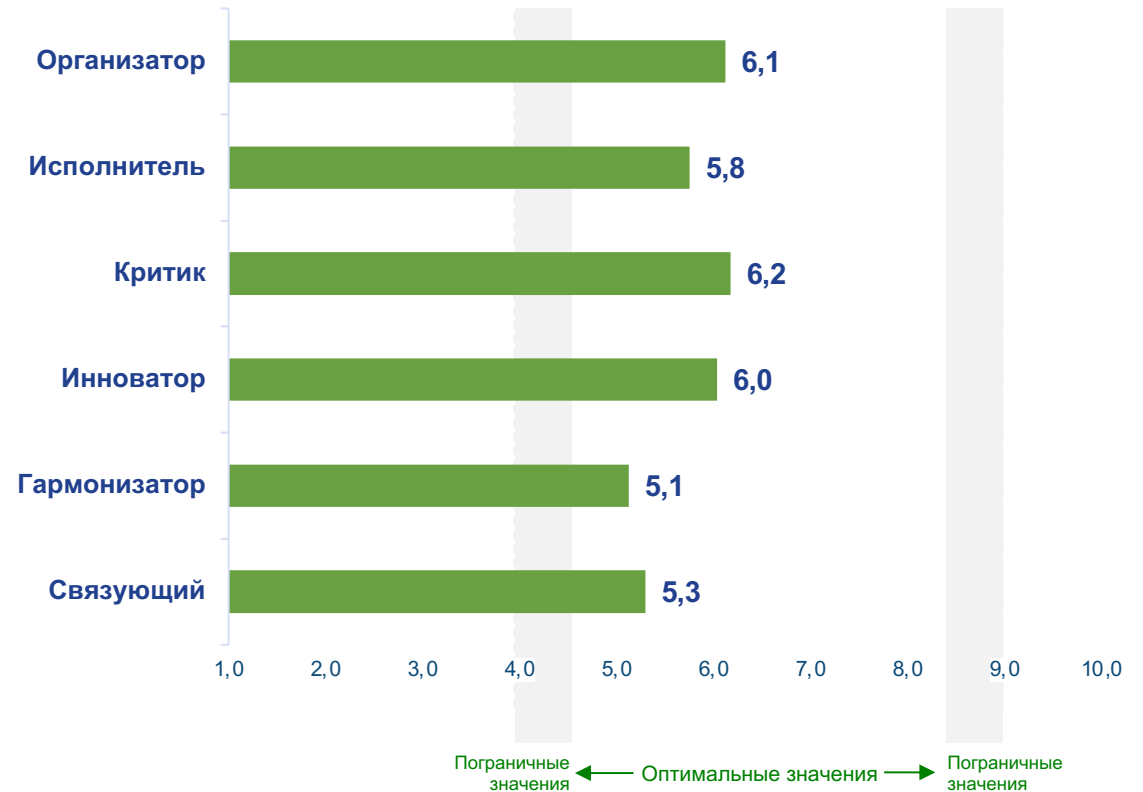
обеспечивает
коммуникацию



МЕТОДИКА КРОС: балансировка команд

Балансировка осуществлялась так:

- корректировка представленности участников с проявленными склонностями к ролям в команде
- «выравнивание перекосов в мощности» ролей в команде за счет корректировки командного состава



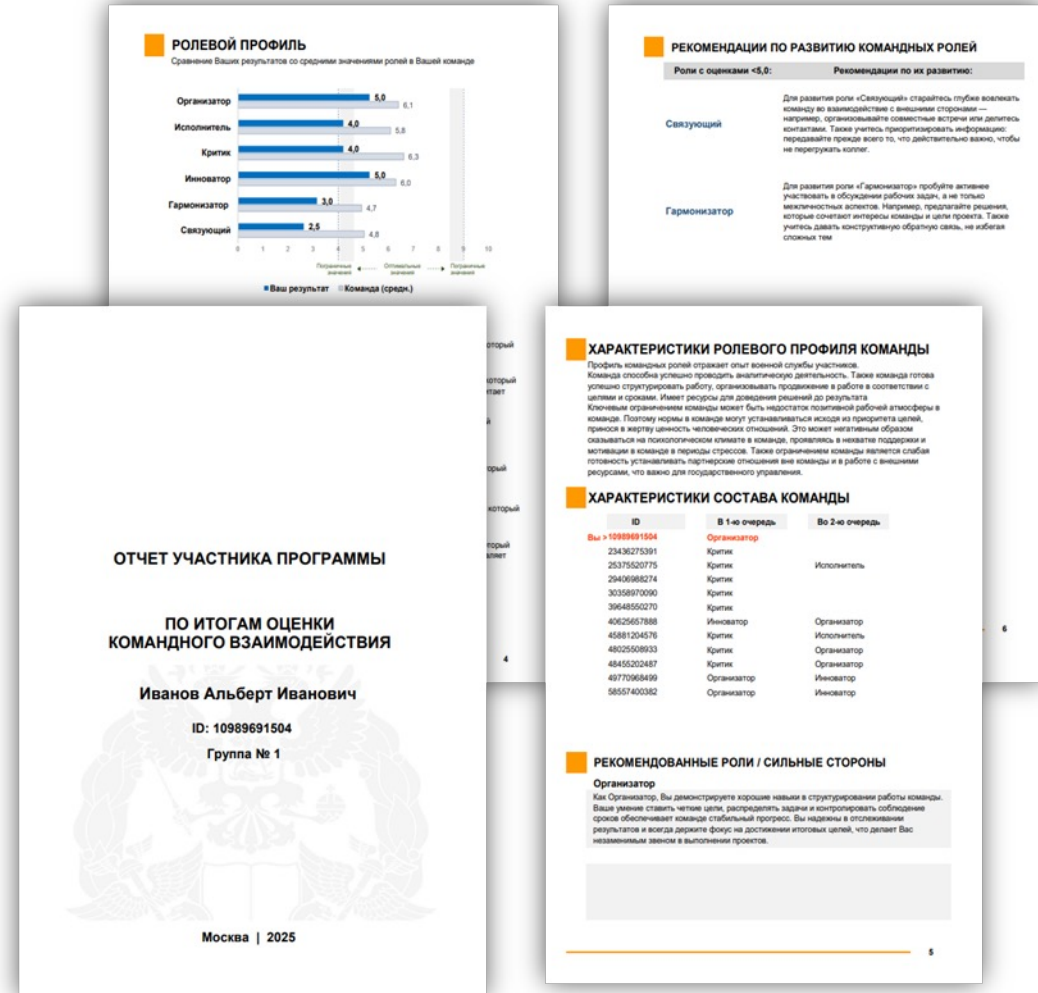
Командная роль	Организатор	Исполнитель	Критик	Инноватор	Гармонизатор	Связующий
Количество участников демонстрирующих роль	42	33	42	35	26	25



ПРИМЕР ОТЧЁТА

Структура отчёта:

- титульный лист
- инструкция
- ролевой профиль
- характеристика состава команды
- рекомендованные роли
- рекомендации по развитию командных ролей



СПАСИБО!



@caplinev



caplin.evgeniy@mail.ru



+7 909 742 91 89