



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

ДНК команды, как запустить командную работу через ценности, цели и образ будущего

Любовь Додатко

Любовь Додатко

Консультант - практик развития управленческих и ключевых команд в период организационных трансформаций.

15 лет в управлении и развитии персонала (HR)

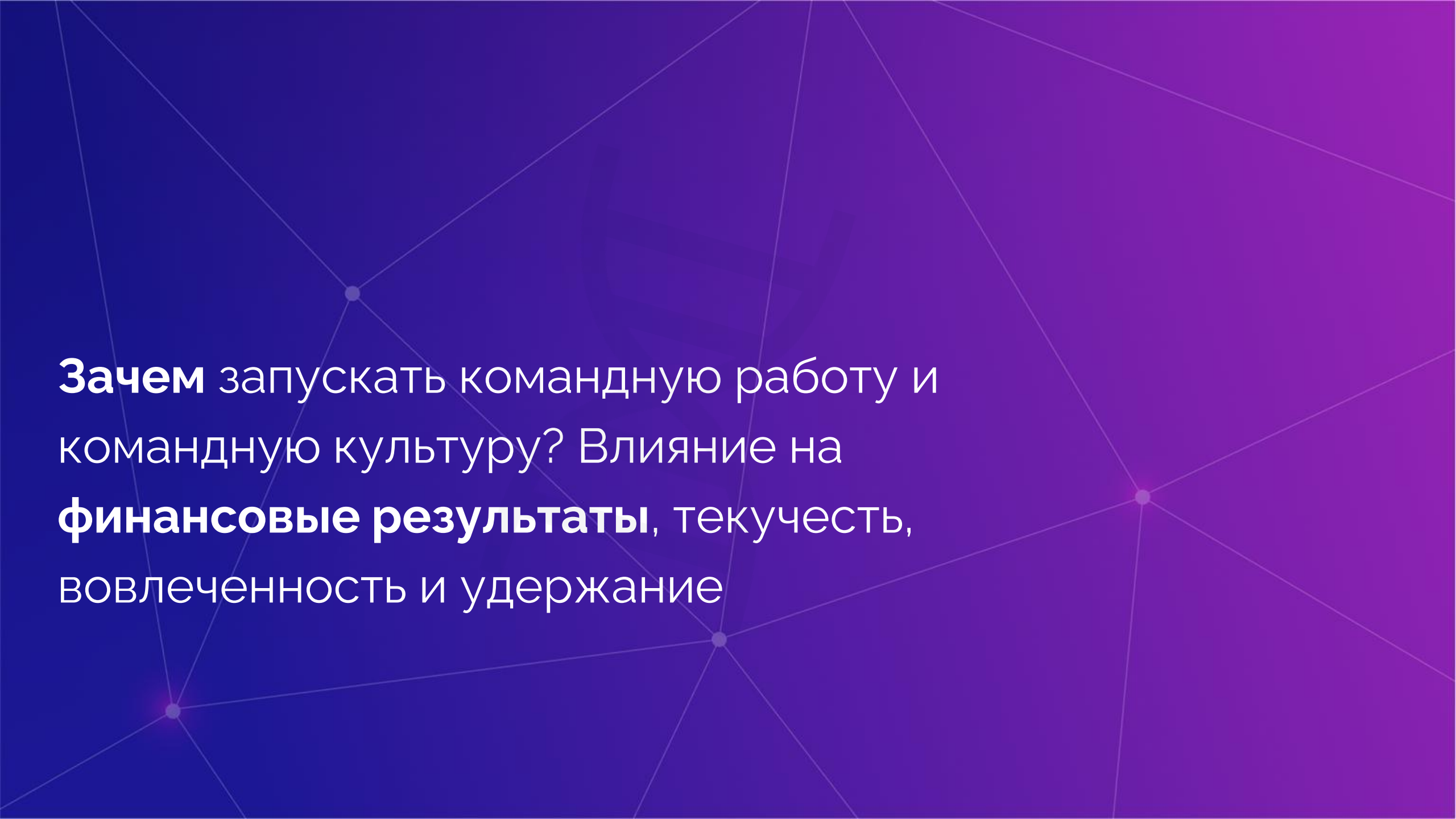
Бизнес тренер,
Командный коуч (ICF)
Медиатор (ВШЭ),
Тренер команд (Сенеж)
ОКР коуч, фасилитатор
Сертифицированный трекер бизнеса (Сколково)



Программа

- 01 Зачем запускать командную работу и командную культуру? Влияние на финансовые результаты, текучесть, вовлеченность и удержание
- 02 Формула сильной команды
- 03 Инструменты запуска ДНК команды, через ценности, цели и образ будущего





Зачем запускать командную работу и командную культуру? Влияние на **финансовые результаты**, текучесть, вовлеченность и удержание

1

Привлекаем кандидатов

ВЦИОМ опубликовали исследования 2024 года. При выборе места работы ЗП в приоритете только у 50% Россиян

ТОП 5 кроме ЗП:

1. Удобный режим
2. Возможность самореализации
3. Соц гарантии (отпуск/б/л)
4. Условия труда
5. Возможность установления хороших отношений с коллективом, начальством

На этот фактор влияет культура командного лидерства и инструменты развития команд.



2

Снижение оттока и удержание

Сервис для поиска работы и подбора персонала «Работа.ру» провел опрос более чем 3,5 тыс. россиян и выяснил, как россияне относятся к своей работе, что на это влияет и что может удержать их на рабочем месте.

60% угнетает атмосфера в коллективе

52% перестанут любить работу, если на ней плохой начальник

30% уволятся, если их заслуги не будут признавать

27% уйдут, если работа не будет приносить значимых результатов

На эти факторы влияет культура командного лидерства и инструменты развития команд.



2

Снижение оттока и удержание

По данным опроса с сайта hr-director 7% назвали причиной поиска работы – «мне трудно находить общий язык с другими коллегами».

Риски: люди уходят из-за проблем в коммуникациях

На этот фактор влияет культура командного лидерства и инструменты развития команд.



3

Повышение производительности

Исследования института Gallup (3.3 миллиона сотрудников приняли участие в опросе) показывают **рост количества сотрудников, которые не чувствуют вовлеченность в работу 88% в 2024 году.** (растущий тренд)

Регулярная обратная связь снижает текучесть персонала на 59% и **повышает личную производительность на 17%.**

На этот фактор влияет культура командного лидерства и инструменты развития команд.





Формула сильной команды

Тест на здоровье “ДНК команды”



Мутации и сбои в ДНК команды

- ⌚ Нарушенные коммуникации
- ⌚ Обманы и введения в заблуждения
- ⌚ Соккрытие информации
- ⌚ Отсутствие взаимопомощи
- ⌚ Закрытость
- ⌚ Обиды и претензии
- ⌚ Плохие взаимоотношения
- ⌚ Недопонимания
- ⌚ Деструктивная коммуникация
- ⌚ Деструктивные конфликты
- ⌚ Отсутствие командной культуры
- ⌚ Недоверие и подозрения
- ⌚ Отторжение и неприятие разности
- ⌚ Манипуляции
- ⌚ Безответственность



Здоровые и сильные ДНК команды

- ⌚ Налаженная коммуникация
- ⌚ Взаимопомощь
- ⌚ Культура ответственности
- ⌚ Общие договоренности соблюдаются
- ⌚ Конфликты решаются конструктивно
- ⌚ Есть ценности команды
- ⌚ Распределены роли
- ⌚ Определены цели
- ⌚ Есть Миссия и Большая Игра
- ⌚ Дружественная атмосфера
- ⌚ Совместная генерация идей
- ⌚ Совместные принятия решений
- ⌚ Доверие и психологическая безопасность



Командная культура в организационном контексте



Мутации и сбои в ДНК одной команды.
(Например, сбои в одном из отделов)

Мутации и сбои на межкомандном уровне.
*Например, сбои в ДНК между командой 1
и командой 2 (между отделами)*

Нездоровая корпоративная культура
и корпоративная ДНК



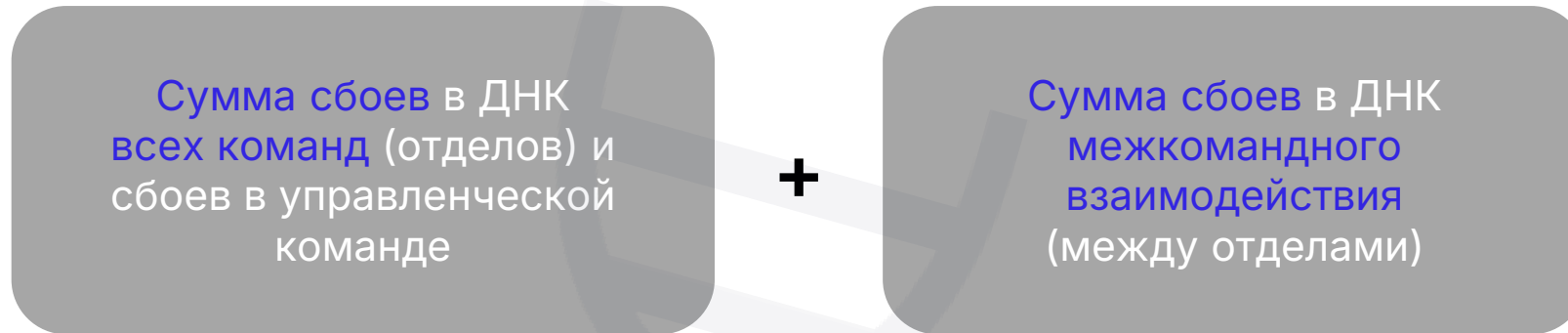
Здоровая командная ДНК

Здоровая кросскомандная ДНК

Здоровая корпоративная культура
и корпоративная ДНК



Формула здоровой ДНК командной культуры



должно стремиться к нулю

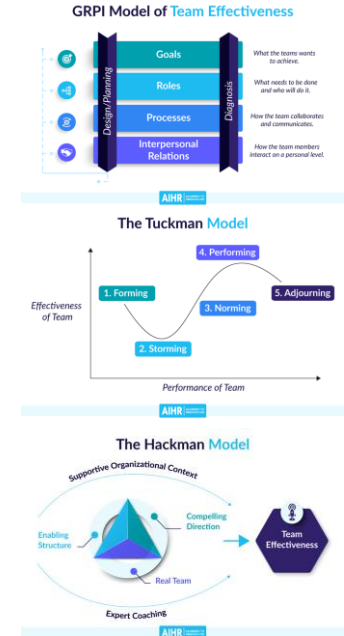
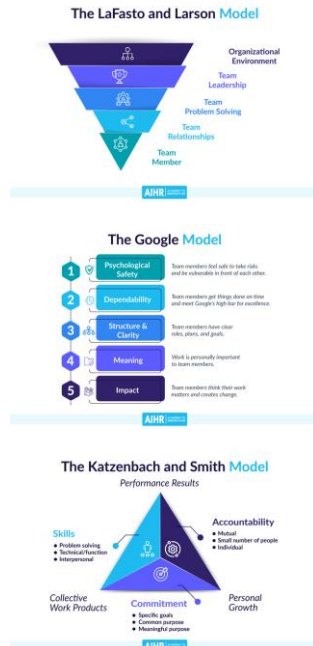
Чем больше сбоев в командных ДНК,
тем ниже результативность, производительность
и финансовые результаты компании.





Инструменты запуска ДНК команды

В мире 100+ моделей эффективности команд



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

О методе



Холст ДНК команды — это стратегический документ для согласованности и адаптивности команд, в котором изложено всё важное о команде.

В каких ситуациях нужен команде?

- Запустить взаимодействие когда новая команда/новый лидер
- Быстро адаптировать нового участника команды
- «Перезапустить действующий состав»
- Позволяет синхронизироваться и продолжить движение в период смены приоритетов, смены стратегии, во время неопределенностей и «тупика».

Живой и развивающийся стратегический документ, который вместе с командой меняется и совершенствуется.



Холст "ДНК Команды" версия 1,4



Автор: Любовь Додатко. Консультант по развитию управленческих и ключевых команд. Командный коуч (ICF), Медиатор, фасилитатор, тренер команд, ОКР коуч.

Слой Я.

Сильные стороны и суперсилы каждого.

"Инструкция по работе со мной"
Принятие разности.



Зона ближайшего развития каждого.

Айдентика. Бренд команды, символика, атрибуты, слоган, логотип.

Как нас будут узнавать?

Смысл. Источники энергии.
Для чего?

Критерии.
Как мы поймем что достигли командной цели?
Критерии. Метрики.



Цели

Чего **мы** хотим достичь как команда?

Командные традиции, ритуалы.

Как мы адаптируем новичков?
Какие традиции есть, какие можно было бы добавить?

Командная Миссия, ценности, наша Большая игра

Время.

Когда? К какому сроку важно достичь командной цели?

Слой Мы.

Сильные стороны когда Мы вместе. Суперсилы и активы команды.

В чем мы хороши вместе как команда?



Зона ближайшего развития команды.

Правила командного взаимодействия "Внутрикомандное соглашение"



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ



Цели. Чего мы хотим достичь как команда?

Холст ДНК команды



Холст "ДНК Команды" версия 1,4

Автор: Любовь Додатко. Консультант по развитию управленческих и ключевых команд. Командный коуч (ICF), Медиатор, фасилитатор, тренер команд, ОКР коуч.

Слой Я.

Сильные стороны и суперсилы каждого.

"Инструкция по работе со мной"
Принятие разности.



Зона ближайшего развития каждого.

Айдентика. Бренд команды, символика, атрибуты, слоган, логотип.
Как нас будут узнавать?

Смысл. Источники энергии.
Для чего?

Критерии.
Как мы поймем что достигли командной цели?
Критерии. Метрики.



Цели

Чего **мы** хотим достичь как команда?

Командные традиции, ритуалы.

Как мы адаптируем новичков?
Какие традиции есть, какие можно было бы добавить?

Командная Миссия, ценности, наша Большая игра

Время.

Когда? К какому сроку важно достичь командной цели?

Слой Мы.

Сильные стороны когда Мы вместе. Суперсилы и активы команды.

В чем мы хороши вместе как команда?



Зона ближайшего развития команды.

Правила командного взаимодействия "Внутрикомандное соглашение"



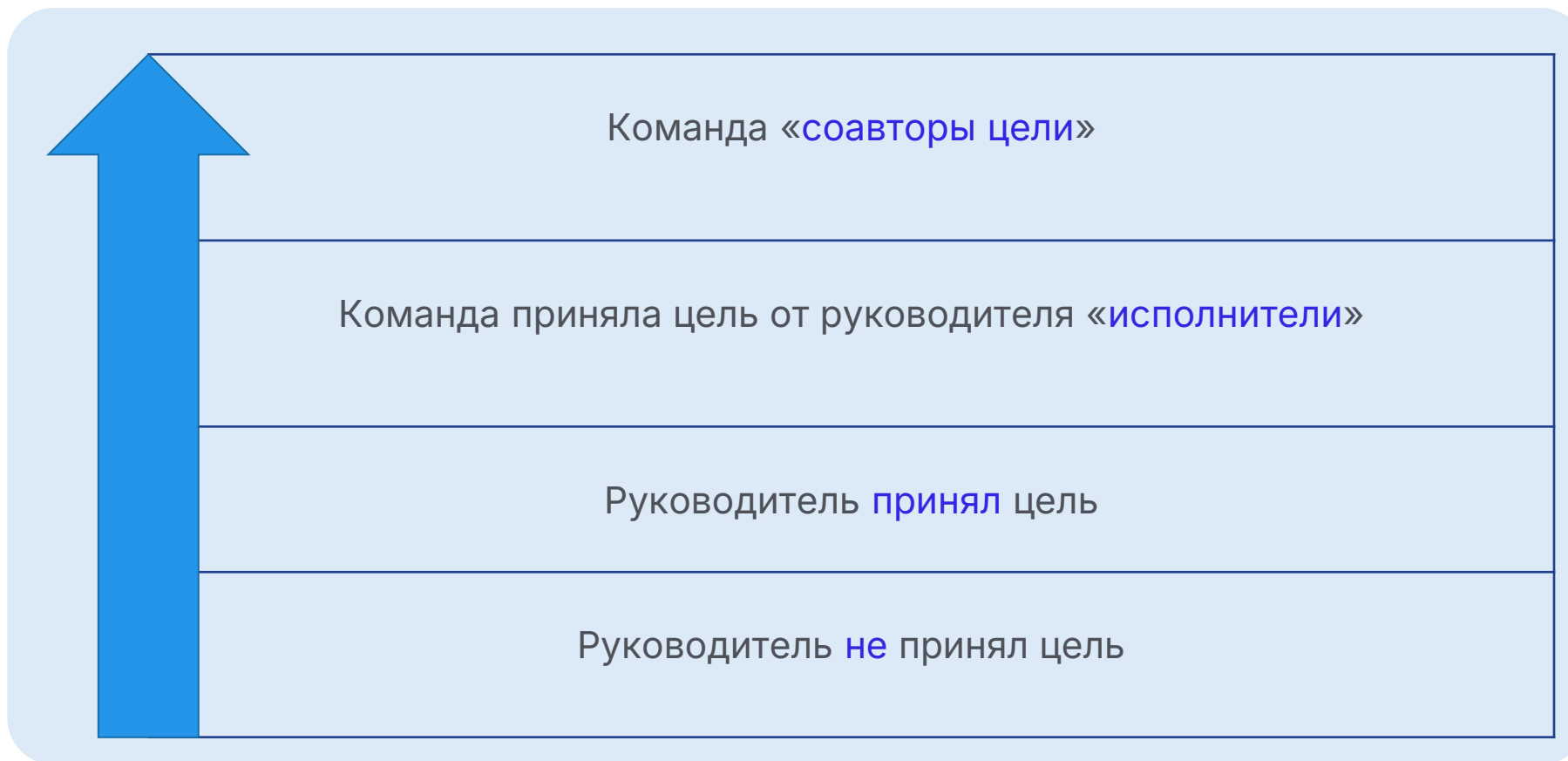
АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Инструмент «Сила цели». Для самодиагностики Лидером команды



Цикл встреч «Целеполагание в команде»

Этап 1 Диагностика

Встреча №1

Инструкция:

- Задайте вопрос команде: «Как я понимаю нашу командную цель на период ХХ?»
- Каждый должен описать цель, зачитать вслух.
- Обсуждаем: есть ли расхождения, разная глубина понимания.

Результат встречи: принимаем командное решение о разработки цели.

Этап 2 Разработка цели

Встречи №1-3.

Зафиксировать на холсте итоговый вариант



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ



Смысл. Источники энергии. Для чего?

Холст ДНК команды



Холст "ДНК Команды" версия 1,4

Автор: Любовь Додатко. Консультант по развитию управленческих и ключевых команд. Командный коуч (ICF), Медиатор, фасилитатор, тренер команд, ОКР коуч.

Слой Я.

Сильные стороны и суперсилы каждого.

"Инструкция по работе со мной"
Принятие разности.



Зона ближайшего развития каждого.

Айдентика. Бренд команды, символика, атрибуты, слоган, логотип.
Как нас будут узнавать?

Смысл. Источники энергии.
Для чего?

Критерии.
Как мы поймем что достигли командной цели?
Критерии. Метрики.



Цели

Чего **мы** хотим достичь как команда?

Командные традиции, ритуалы.

Как мы адаптируем новичков?
Какие традиции есть, какие можно было бы добавить?

Командная Миссия, ценности, наша Большая игра

Время.

Когда? К какому сроку важно достичь командной цели?

Слой Мы.

Сильные стороны когда Мы вместе. Суперсилы и активы команды.

В чем мы хороши вместе как команда?



Зона ближайшего развития команды.

Правила командного взаимодействия "Внутрикомандное соглашение"



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Упражнение «В поиске смыслов»



Пирамида Р. Дилтса

Инструкция:

Первый круг обсуждений:

1. Задайте команде вопрос №1: «Что ценного, важного и интересного для меня в достижении этой цели?»
2. Каждый пишет, зачитывают вслух.
3. Обсуждаем: замечаем, какие есть совпадения и уникальные ответы

Второй круг обсуждений:

1. Задайте команде вопрос №2: «Ради чего? Что становится доступным тогда, когда будет выполнена основная цель? Или «Что мы увидим за горизонтом, достигнув этой цели?»
2. Каждый пишет, зачитывают вслух.
3. Обсуждение: замечаем, какие есть совпадения и уникальные ответы.
4. Зафиксировать на Холсте итоговый вариант.

Что дает: Показывает «внутренний мотор» каждого и то, что объединяет команду.





Ценности. «Как мы достигаем цели? Какие
способы для нас правильные и какие
неправильные?»

Холст ДНК команды



Автор: Любовь Додатко. Консультант по развитию управленческих и ключевых команд. Командный коуч (ICF), Медиатор, фасилитатор, тренер команд, ОКР коуч.

Холст "ДНК Команды" версия 1,4

Слой Я.

Сильные стороны и суперсилы каждого.

"Инструкция по работе со мной"
Принятие разности.



Зона ближайшего развития каждого.

Айдентика. Бренд команды, символика, атрибуты, слоган, логотип.

Как нас будут узнавать?

Смысл. Источники энергии. Для чего?

Критерии. Как мы поймем что достигли командной цели? Критерии. Метрики.



Цели

Чего **мы** хотим достичь как команда?

Командные традиции, ритуалы.

Как мы адаптируем новичков?
Какие традиции есть, какие можно было бы добавить?

Командная Миссия, ценности, наша Большая игра

Время.

Когда? К какому сроку важно достичь командной цели?

Слой Мы.

Сильные стороны когда **Мы** вместе. Суперсилы и активы команды.

В чем мы хороши вместе как команда?



Зона ближайшего развития команды.

Правила командного взаимодействия "Внутрикомандное соглашение"



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ




Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809

Не защищено www.kremlin.ru Указ Президента Российско... 150% Пересказать Спросить Алису AI

 **Президент России** | События Структура Видео и фото Документы Контакты Поиск

4. Традиционные ценности - это нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии

М ВКонтакте Telegram Одноклассники Скопировать ссылку **Выделить**

5. К традиционным ценностям относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.



Большой список 50 ценностей



Креативность
Любознательность
Решительность
Решимость
Выдержка
Энтузиазм
Гибкость
Сфокусированность
Стремление помочь
Способность исполнять взятые
на себя обязательства
Уверенность в своих силах
Сотрудничество
Смелость
Превосходное качество
Сбалансированность
Осмотрительность
Идеализм

Честность
Чувство юмора
Трудолюбие
Инициатива
Приверженность принципам
Бодрость духа
Знания
Осознанный подход ко всему
Открытость
Упорядоченность
Надежность
Устойчивость
Уважение
Ответственность
Самодисциплина
Ориентированность на
клиента
Эстетика

Простота
Профессионализм
Управление качеством
Тактичность
Тщательность
Толерантность
Доверие
Способность быть
достойным доверия
Сплоченность
Видение
Упорство
Прагматизм
Целеустремленность
Радиональность
Точность
Способность настоять
на своем
Ваш вариант...



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Упражнение «Наши ценности»

Инструкция:

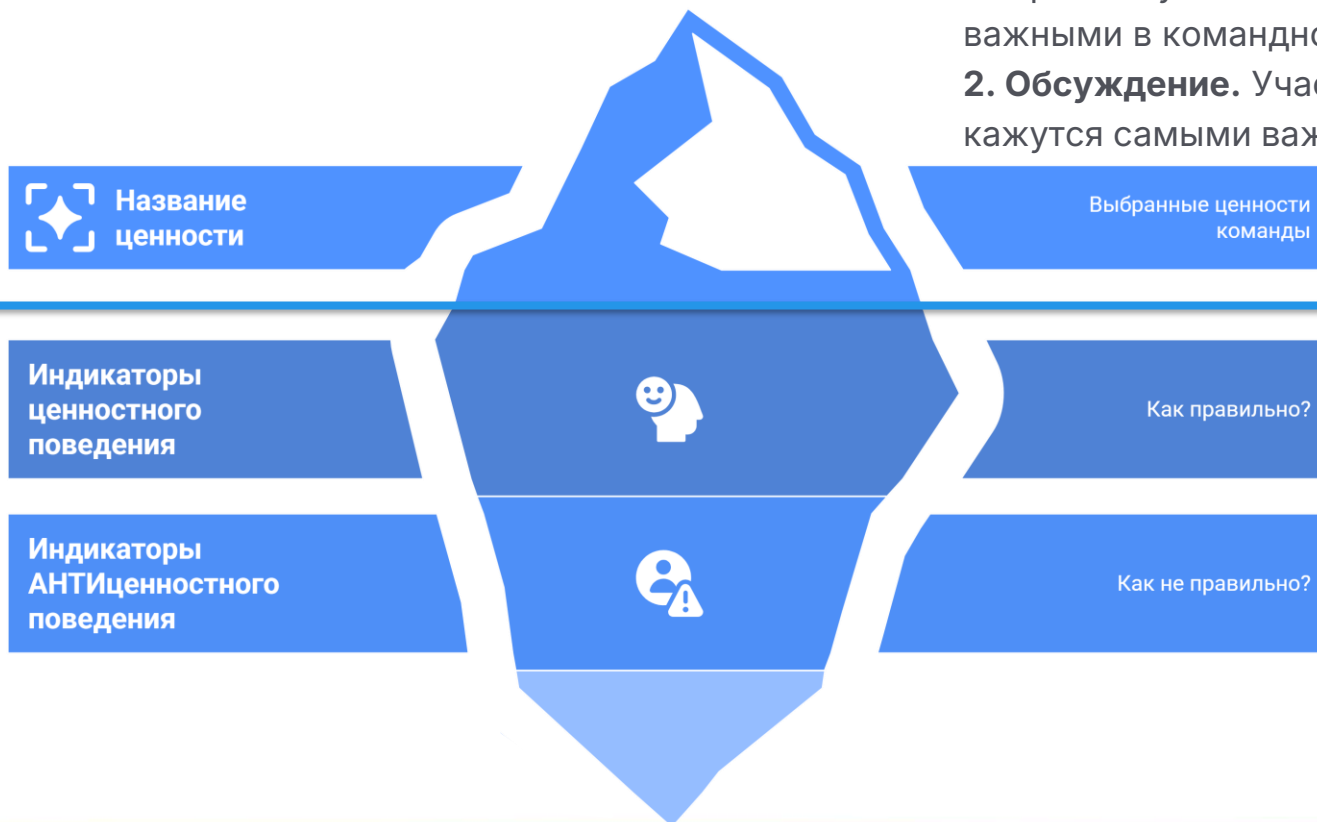
Сессия №1 «НАД ВОДОЙ»

1. Индивидуальный этап

Попросите участников выбрать список 3-5 ценностей, которые им кажутся самыми важными в командной работе на пути к цели.

2. Обсуждение. Участник совместно выбирают от 3-5 ценностей, которые команде кажутся самыми важными.

Зафиксировать на Холсте итоговый вариант.



Сессия №2 «Под водой»

Ценность №1

1. Для ценности зафиксируйте индикаторы ценностного поведения. Обсуждения. Голосование.

2. Для ценности зафиксируйте индикаторы антиценностного поведения. Обсуждения. Голосование.

Повторить по каждой ценности.

Зафиксировать на Холсте итоговый вариант в разделе «Правила командного взаимодействия» или «Ценности».



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

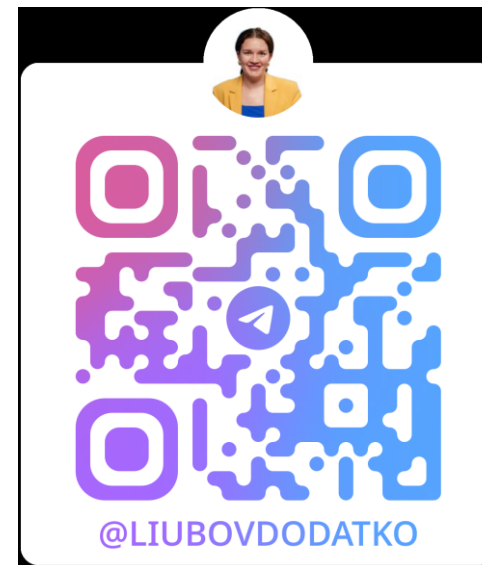


Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Время ваших вопросов

Скачать много
сценариев командных
сессии,
практик развития
команд в моем ТГ
канале



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ