

ПРОЕКЦИИ И ПРОЕКТНЫЕ КОМАНДЫ часть 2

Как повысить эффективность уже сложившейся команды?



Роман Зеленский,
основатель компании
Лайтхаус,
менеджер с 20-
летним опытом
работы в
фармацевтическом
бизнесе

www.lighthouselab.ru

Так или иначе, вы оказались во главе команды, которую вы создали.

Члены команды вас «очень», «вполне» или «и так сойдет» устраивают.

Даже если вы сформировали постоянную команду, с ней раз за разом придется начинать новые дела и решать новые задачи. Не беда, что новое дело может иметь вполне прозаическое название «План продаж в 2016 году» или «Снижение расходов на продвижение в 1-2 кварталах».

С определенной точки зрения, это - проект.

С вами – команда, которая работает на протяжении многих лет. Эти люди много работали, чтобы быть тут. У них есть свои сильные и слабые стороны. Невозможно, да и не нужно, менять команду каждый раз, когда меняется проект или возникает новая задача.

Что же делать, как сформировать эффективную проектную группу? В прошлом веке британский специалист в области проектных команд Р.М.Белбин взялся ответить на этот вопрос. На примере множества рабочих групп он изучил взаимодействие специалистов

различного уровня и квалификации во время работы в группах. Белбин установил, что наиболее эффективны команды, состоящие из разных типов людей, наименее эффективны – команды однотипные, «монотонные», пусть даже состоящие из сплошных «звезд». **Таким образом, разнообразие для результативной работы важнее, чем однозначный талант отдельных участников.**

Под типами Белбин понимал типичные роли, исполняемые тем или иным человеком в команде. Таких командных ролей исследователь выделил восемь. В процессе работы над проектом для каждой специфической задачи требуется соответствующая командная роль. Например, для старта проекта требуется «Мотиватор», человек который сможет «зажечь» команду, для исполнения работы в срок и с нужным темпом потребуются «Рабочие пчелы», для проверки качества исполнения «Контролер». Сотрудник привычно использует одну и ту же командную роль раз за разом, но открытием стало то, что человек может пребывать и в других ролях.

Итак, перед вами, как Руководителем группы, стоит задача начать проект и успешно его завершить.

Начните с понимания того, кто работает в вашем коллективе. Все ли командные роли представлены? Если нет, то кого не хватает для выполнения данного проекта?

Отыщите необходимые командные роли в той команде, которая у вас сложилась. Помогите людям осознать их текущие роли и те, скрытые пока черты характера, которые станут основой новой командной роли. Помогите им вжиться в эти новые роли. И, начинайте... Возможно, что имея должность «Директор отдела» вы можете оказаться в роли «Рабочей пчелы» или «Генератора Идей», а «Руководителем» проекта на это время станет кто-то из вашей команды...

Вы всегда сможете сесть в свое кресло и принять результаты работы как Директор отдела. Собственно, ставить задачи, следить за ходом выполнения и оценивать результат - это ваше право. Оно всегда будет при вас.