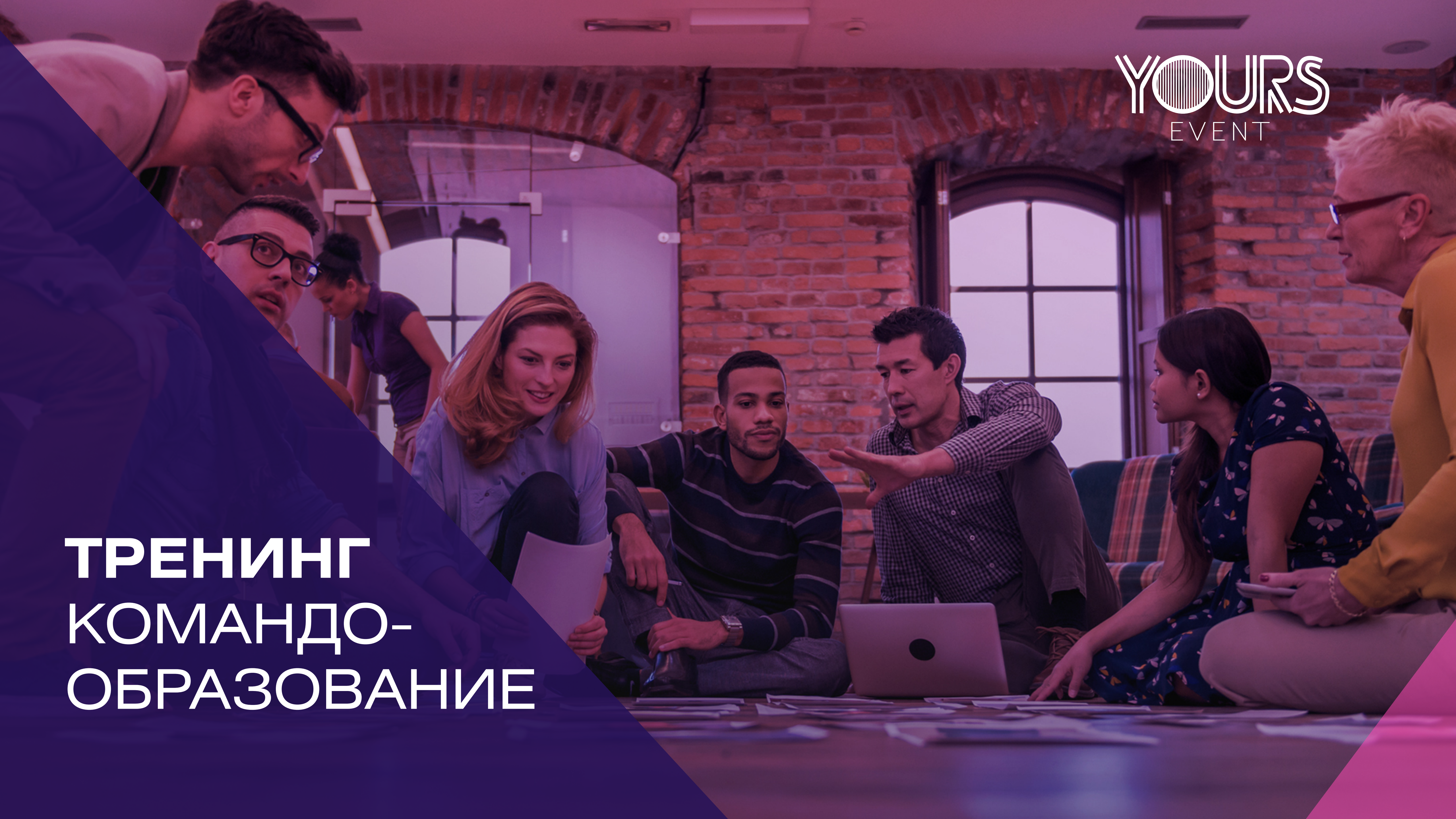


YOURS
EVENT

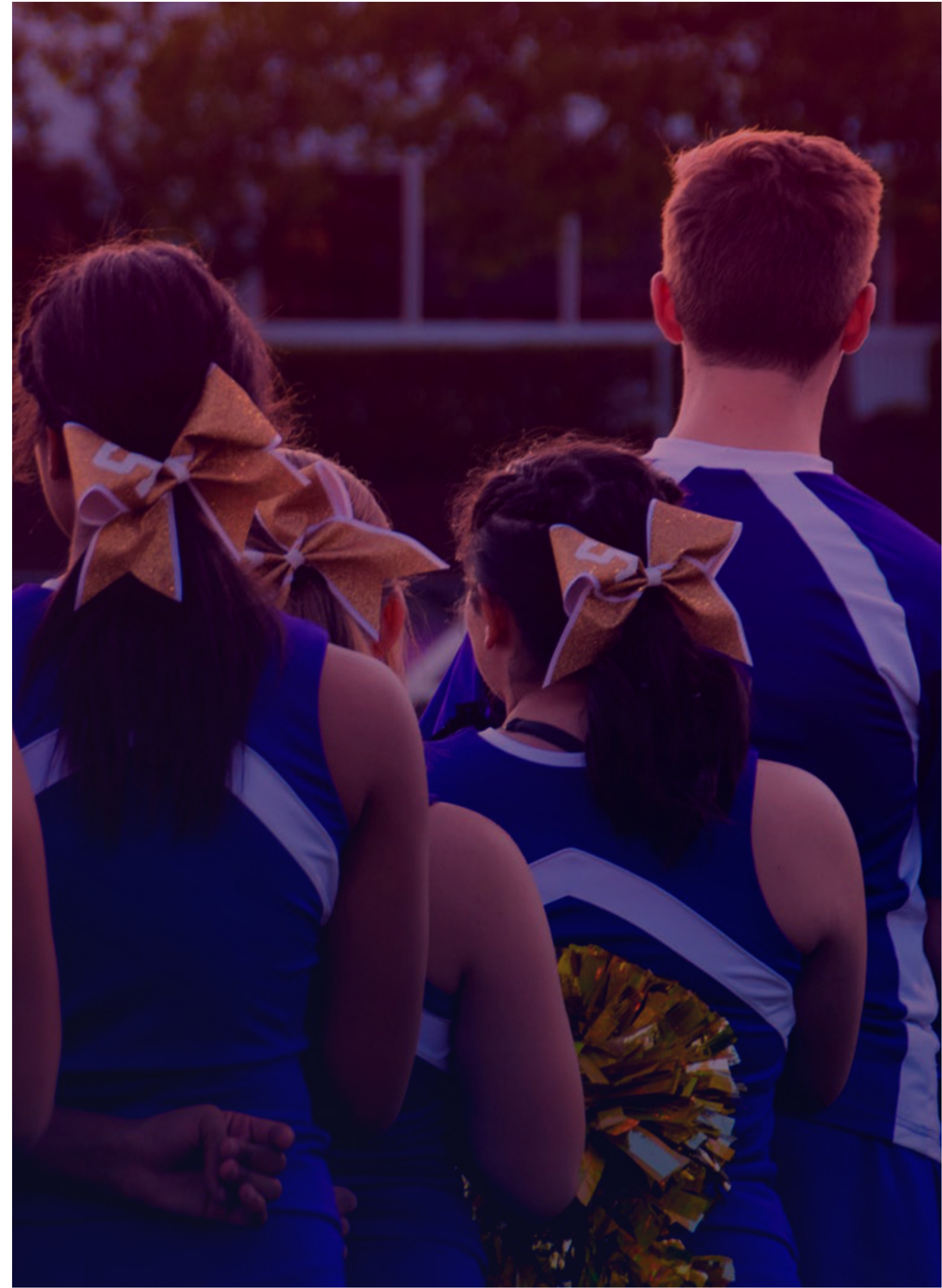
ТРЕНИНГ
КОМАНДО-
ОБРАЗОВАНИЕ

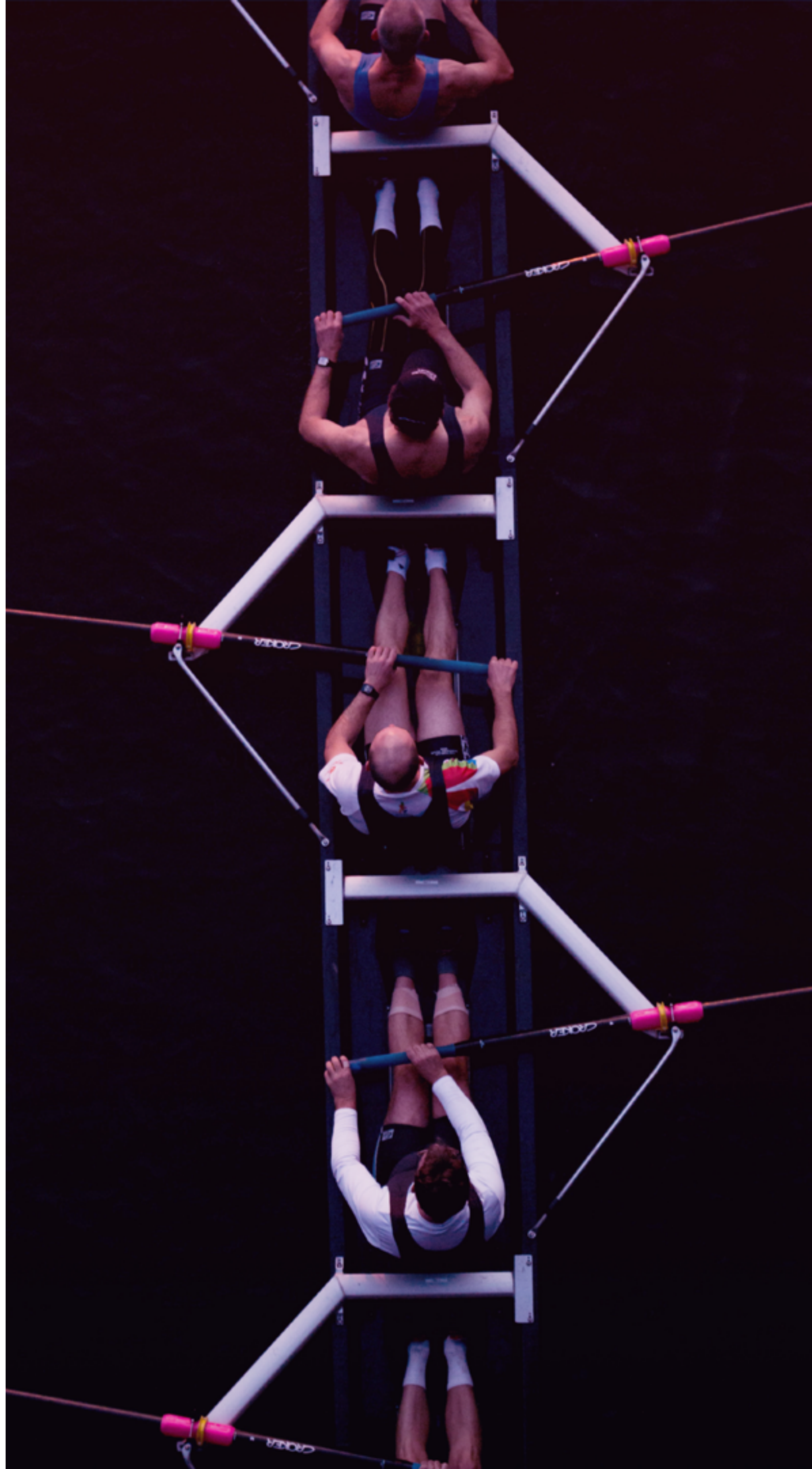


Качественно подобранная команда важна для любой компании. Ведь от работы каждого сотрудника зависит результат деятельности всего предприятия, прибыль, репутация и стратегия дальнейшего развития. Глубокое и всестороннее изучение сотрудников — не только предпосылка качественного выполнения ими поставленных задач, но и обеспечение будущего развития компании.

Задача любой игры для тренинга командообразования состоит в преодолении препятствий, разгадывании загадок, открытии новых горизонтов, проявлении творческих талантов, обучении работников доверию к своим коллегам.

Все деловые игры строятся таким образом, что справиться с задачей можно лишь при участии всех членов команды. Благодаря этому сотрудники могут эффективно взаимодействовать друг с другом. В процессе игры позиции участников могут меняться. Роль лидера попеременно переходит разным людям.





Нередко можно увидеть работников, которые предлагают по-настоящему эффективные решения. Однако, другие члены команды их игнорируют или просто не слышат. Указав на это самому сотруднику, можно направить его так, чтобы он стал действовать увереннее и активнее, добивался поставленной цели.

Некоторые участники в процессе игры занимают отстраненную позицию «зрителей». Это также много говорит о том, как сотрудник ведет себя в деловой обстановке и как он взаимодействует в работе с остальным коллективом.

Некоторые участники отлично организуют процесс, занимаются распределением обязанностей и ведут за собой остальных, показывая собственный пример. Можно выявить сотрудников, которые, сталкиваясь со сложностями или более сильными личностями-лидерами, пасуют и отступают.

Профессиональный психолог в процессе тренинга наблюдает за поведением участников. После проводится анализ тактики и стратегии сотрудников в ходе мероприятия и составляется портрет каждого участника в рамках некоторых компетенций.

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКА ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ПО ТАКИМ КАЧЕСТВАМ, КАК:

- 1. Активность** – проявление активности в своей сфере деятельности, это выполнять работу на высшем уровне
- 2. Инициативность** – дополнения к рабочему процессу напрямую связаны с такой чертой характера специалиста как умением проявлять инициативу. Сотрудник должен предлагать свои методы, свежие идеи для решения поставленных задач, а не просто действовать по готовым инструкциям.
- 3. Лидерские качества** – эффективный работник должен уметь самостоятельно принимать решения и быть способным предпринимать решительные действия.
- 4. Внимательность к деталям** – руководитель высоко ценит сотрудника, обращающего внимание на мелкие детали, иногда даже малейшая ошибка может дорого стоить.
- 5. Коммуникативные навыки** – коммуникации являются неотъемлемой частью рабочего процесса.
- 6. Скорость принятия решений** – скорость – абсолютное оружие в бизнесе. Скорость – одна из определяющих характеристик любого лидера.
- 7. Ориентация на результат** – это способность сотрудника объединить цель компании с самомотивацией.
- 8. Командная работа** – в полноценной компании идеальный работник должен чётко осознавать корпоративные ценности, видеть цели работодателя, доброжелательно относиться к коллегам и быть готовым оказывать им помощь. Человек, разделяющий видение организации и лояльно относящийся к требованиям работодателя – очень ценное «приобретение».



Результаты анализа эффективности сотрудников могут помочь в дальнейших карьерных перемещениях, смене должностей, перемещением по горизонтали или изменением смыслового наполнения деятельности сотрудников

·
Выявление эффективных сотрудников поможет определить лидерский состав и тех специалистов, которые развиваются сами и развивают компанию, так же лояльность и преданность сотрудников компании.

Так же, такой анализ поможет максимально быстро и с меньшими потерями подбирать действительно эффективные кадры на руководящие должности.

ЗАДАНИЕ

В процессе работы команд оценить поведенческие проявления членов команды с целью определения типов участников:

Лидеры

Неформальные лидеры - активные участники

Неформальные лидеры - “серые генералы”

Эффективные сотрудники-лояльные и инициативные

“Опасные участники”- саботажники

Неэффективные сотрудники -

не ориентированы на результат,

не принимают участие

Наблюдение ведется неактивно .

За каждым оценщиком закреплена команда (15-20 человек).

По завершении каждого задания в команде - необходимо зафиксировать результаты.

По завершении мероприятия - консолидировать результаты наблюдений по своей команде и по компании в целом.



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ

ПОЗИТИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Активность - проявляет активность и инициативу, может быть самовыдвиженцем на определенных заданиях.

Организация работы команды - организует работу команды, расставляет приоритеты, раздает задания, добивается понимания.

Инноватор, креативщик - предлагает нестандартные креативные идеи, получает удовольствие от поиска и внедрения новых идей, стремится проявить себя, зачастую именно в неофициальной атмосфере.

Умение сплотить команду - может сплотить команду вокруг себя, направить в нужное русло.

Способность отстаивать свою точку зрения - способен отстаивать собственную точку зрения, точку зрения команды вне зависимости от обстоятельств (наличие в команде более авторитетных коллег, коллег выше должности, руководства Банка).

Способность брать ответственность - с готовностью принимает ответственность за свою работу и работу команды в целом, даже в случае неудач.

Четкость в коммуникациях - охотно общается с людьми и обменивается информацией. Четко доносит информацию до членов команды.

Формирование вовлеченности - вовлекает в работу даже неактивных участников команды.

Кризис-менеджер - способен проявить себя в стрессовых ситуациях, готов взять на себя ответственность в случае необходимости. В обычной обстановке такой человек может быть незаметен, но в напряженной, сложной ситуации может стать лидером.

Скорость принятия решений - понимает быстро, четко действует, принимает решение и ответственность.

Внимательность - замечает мелочи, детально рассматривает ситуацию.

Весельчак, душа компании, член команды - сам ничего не генерирует и не внедряет, но окружающим в его присутствии легко думается и легко работается. Может поддержать позитивную атмосферу, способен разрядить напряженную обстановку. Активно оказывает помощь членам команды



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ ДИСТРУКТИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Саботирует работу команды - мешает работе команды, не согласен с мнением большинства, постоянно критикует решения команды или предложения участников.

Проблемы с коммуникациями внутри команды - не может четко донести информацию до членов команды.

Оказывает давление на членов команды - “давит” авторитетом (уровень должности).

Создает конфликтные ситуации - проявляет негативное настроение, своими действиями/ фразами создает напряженную атмосферу.

Не принимает участие в работе команд - не принимает участие в работе команд, выступает в качестве стороннего наблюдателя.

Не принимает ответственность - не готов принимать ответственность, в случае неудач - списывает ответственность на других участников команды.



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ КОМАНДЫ ПОЗИТИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Эффективное взаимодействие в команде - все члены команды ориентированы на общий результат, взаимодействуют сплоченно, высокий уровень мотивации всех участников команды на достижение командного результата.

Хорошие коммуникации в команде - все члены команды четко понимают друг друга, коммуникации легкие, атмосфера комфортная.

Продуктивность - команда справляется с заданиями ранее обозначенного срока. Результаты совместной работы хорошие.

Взаимодействие лидер - команда - в команде определен лидер (либо единогласно выбрала команда). Команда четко работает под руководством лидера.



ДИСТРУКТИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Проблемы в работе команды - команда не ориентирована на единый результат. Проблемы с коммуникациями среди участников.

Отсутствие лидера - в команде не определен лидер. На разных этапах лидерская позиция переходит от одного участника к другому в команде присутствуют члены, саботирующие работу команды.

Разрозненность членов команды - большинство членов команды разрознены. Часть участников команды вообще не принимает участие в общей работе (сторонние наблюдатели).

YOURS

EVENT



Наши контакты:

+7 (727) 354-55-98

+7 (708) 969-75-33

www.yoursevent.kz