



TeamUp

Искусство быть командой

**Музыка – это не сумма нот. Картина – это не набор красок.
Команда – это не просто группа людей.**

В наших проектах мы стараемся пробуждать творческий потенциал участников, развивая его как один из инструментов для осознания и понимания себя и своего места в компании и коллективе.

Наши решения

и ваши задачи

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАДАЧ НА ГОД В ХОДЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СЕССИИ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА – КАСКАДИРОВАНИЕ ЦЕННОСТЕЙ, НАЛАЖИВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ КОРПОРАТИВНЫМ ЦЕНТРОМ И РЕГИОНАМИ, ЭФФЕКТИВНАЯ КОМАНДА, КОМАНДА VS РУКОВОДИТЕЛЬ – ВЫСТРАИВАНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ, ЗАПУСК ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ, НАЛАЖИВАНИЕ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ, ЕЖЕГОДНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ, СТАНДАРТЫ ОБЩЕНИЯ, КРЕАТИВНОСТЬ В КОМАНДЕ, КАСКАДИРОВАНИЕ МИССИИ И ВИДЕНИЯ, ПОДНЯТИЕ КОМАНДНОГО ДУХА, РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ – ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАДАЧ НА ГОД

Запрос: Проведение ежегодного мероприятия по стратегическому планированию для одного из департаментов компании.

НАШЕ РЕШЕНИЕ, состояло из следующих этапов

Как мы себя оцениваем? Какой прогресс наблюдается? Проводилось групповое обсуждение, направленное на оценку состояния дел в подразделении в настоящий момент. Сформулированные тезисы сравнивались с оценками, полученными на прошлогодней стратегической сессии.

Как МОГУТ оценивать нас наши внутренние клиенты? Далее следовал фасилитационный модуль, во время которого участники делились соображениями о том, как на их взгляд может восприниматься работа их департамента сотрудниками других отделов.

Что можно и нужно менять? После этого представлялись результаты внутреннего опроса среди сотрудников всей компании. Результаты сравнивались с предположениями, сделанными на предыдущем этапе. Обсуждалось, что удалось угадать, а что нет и почему. Обозначались зоны развития и направления деятельности, которые ранжировались по значимости, срочности.

Что будем делать? Далее обсуждались задачи департамента на следующий год (с учетом результатов из предыдущих этапов). Формулировались action-планы по основным блокам задач. Обозначались сроки, назначались ответственные, высказывались дополнительные пожелания. После серии презентаций, проводилось групповое обсуждение.

В каком коллективе нам хотелось бы работать? Все мероприятие заканчивалось мотивирующим финалом. Участники работали над созданием визуального образа «команды моей мечты».

НАЛАЖИВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ КОРПОРАТИВНЫМ ЦЕНТРОМ И РЕГИОНАМИ

Клиент: Телеком. Руководители регионов и сотрудники корпоративного центра

Запрос: обсудить стратегические задачи, стоящие перед компанией; обсудить сложности взаимодействия между центром и регионами, выйти на возможные решения проблем. А также: Научиться лучше понимать друг друга, занимать сторону другого, разбираться в его аргументах

Выработать правила дальнейшего взаимодействия

Принять выработанные правила, так чтобы каждый участники почувствовал себя ответственным за командное решение и был готов активно и эффективно действовать

НАШЕ РЕШЕНИЕ, состояло из следующих этапов:

Обозначение цели, объединяющей всех. Вот что необходимо достичь нам вместе! В начале мероприятия обозначались стратегические задачи на определенный период, их особенности, значимость. Участники выражали свое мнение – насколько мы близки к достижению наших целей, что происходит в настоящий момент.

Нам работать вместе, надо понимать друг друга. Для того чтобы цель была достигнута необходимо разобраться с тем, что затрудняет наше взаимодействие? Далее проводился переговорный модуль «К барьеру!». Тема – регионы и корпоративный центр. В финале состоялся разговор о том, как важно уметь встать в позицию своего визави, разобраться, что в действительности им движет, что является важным для него.

Портрет идеального директора региона – к чему стремиться. Далее участникам необходимо было обозначить цели для саморазвития. Задача модуля – создать портрет «идеального директора филиала», каким он должен быть, как действовать.

В финале мероприятия вырабатывались и принимались Правила Взаимодействия. Был создан так называемый Кодекс Экипажа, который в комплекте с портретом идеального директора региона являлся визуальным воплощением проделанной совместной работы.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА. КАСКАДИРОВАНИЕ ЦЕННОСТЕЙ

Клиент: крупный иностранный банк

Запрос: провести серию мероприятий по каскадированию корпоративных ценностей, создать единое понимание ценностей у сотрудников, подчеркнуть важность и значимость ценностей для развития компании, продемонстрировать на воодушевляющем примере высокий потенциал командной работы.

НАШЕ РЕШЕНИЕ, состояло из следующих этапов:

Что нас объединяет? Каждое мероприятие открывал стартовый модуль, направленный на создание атмосферы открытости, свободного общения и чувства безопасности для участников, что было необходимо для последующего обсуждения

Как должен вести себя каждый? Далее следовала проработка корпоративных ценностей. Участники формулировали признаки эффективного поведения – как необходимо вести себя сотруднику в рамках каждой ценности.

Как мы работаем? Чего мы можем добиться? Центральной частью мероприятия являлась **МОДЕЛИРУЮЩАЯ ИГРА - ЭКСПРЕСС**. Участники работали над единым командным проектом, наглядно демонстрировавшим возможности командного потенциала. Корпоративные ценности имели свое воплощение в измеряемых параметрах проекта, и результаты командной деятельности трактовались в поведенческих категориях сформулированных участниками на предыдущем этапе.

Давайте работать с удовольствием! В завершении мероприятия проводился энергичный, **ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ**. Это была яркая метафора корпоративной культуры, ее влияния на совместную деятельность и влияние каждого сотрудника на формирование самой культуры.

НАЛАЖИВАНИЕ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

Клиент: крупный российский банк

Запрос: улучшить кроссфункциональное взаимодействие между подразделениями, выполняющими различные функции. А также решить следующие затруднения:

Отсутствие точного понимания о том, чем именно занимаются коллеги и что им известно о нашей работе.

Нежелание занимать позицию другого, затруднения с внутренней мотивацией.

Потеря общего видения - для кого все мы вместе работаем, какова «большая картина».

Функциональная разобщенность подразделений не редко сопровождается личностными конфликтами.

НАШЕ РЕШЕНИЕ, состояло из следующих этапов:

Что мы знаем друг о друге? Мероприятие открывал модуль, направленный на создание атмосферы открытости и безопасности для участников, что абсолютно необходимо для конструктивного обсуждения болевых вопросов.

Что нас объединяет? Для кого мы работаем? Следующим этапом был фасилитационный модуль посвященный проработке «ОБРАЗА КЛИЕНТА». Участники формулировали основные потребности своего главного «заказчика», его ожидания, личные особенности.

Достаточно ли мы знаем друг друга? Что можно и нужно делать в связи с этим? Далее следовал модуль «Зеркало». Участники практиковались в умении занять позицию другого человека, фиксировали свои предположения об основных мотиваторах коллег из других подразделений, стараясь угадать, что ими движет, каковы их проблемы, и как они представляют себе нашу работу. **В ФИНАЛЕ БЫЛИ ВЫРАБОТАНЫ ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.**

Мы можем работать вместе! Завершением мероприятия являлся креативный командный проект, во время которого участникам необходимо было создать необычное действующее устройство. При этом участники имели возможность использовать достигнутые ранее договоренности, оценивать их применимость и значимость.

Высокая энергия, атмосфера открытости и взаимопонимания являлись прекрасным подтверждением значимости проделанной работы.