

**Навигатор
«МЕТОДЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ»**

Консалтинговая группа BI TO BE специализируется на проведении обучающих мероприятий по командообразованию с 2000-го года.

BI TO BE проводит обучающие программы, направленные на формирование/усиление корпоративных команд в 2-х форматах: Indoor (в закрытом помещении) и Outdoor (на открытых площадках):

- **Indoor.** Обучение проходит в форме тренинговых и информационных блоков, ролевых и деловых игр, разнообразных упражнений, групповых дискуссий, выполнения творческих заданий. В программах Indoor командообразования акцент делается на формировании общекорпоративной лояльности. Важным достоинством такой формы обучения является возможность решения в процессе обучения производственных задач Компании.
- **Outdoor.** Игры и упражнения проходят на свежем воздухе, и все инструменты обучающей программы направлены на формирование позитивного настроения, укрепление командного духа. Программы Outdoor командообразования более эмоционально насыщены.

Методы командообразования

Выбор обучающей программы зависит от целей проведения командообразующего мероприятия.



1. Эмоциональное командообразование

Главный акцент делается на эмоциональное сплочение, совместные действия, решение задач, которые невозможно выполнить в одиночку.

На основе совместной деятельности люди выстраивают эмоциональные связи, отношения, знакомятся. Коллектив сплочивается, улучшая коммуникации в команде.

Основными инструментами эмоционального командообразования являются деловые и ролевые игры:



Деловые и ролевые игры могут быть контекстными (в сценарий игры встраиваются: элементы корпоративной культуры, ценностей, стратегии, специфика отрасли и т.п. Заказчика) и неконтекстными (в заранее смоделированных условиях).

| | Неконтекстные | Контекстные |
|----------------|--|---|
| Деловые игры | Невероятное путешествие Пески Египта Тайный совет MarketPlace | Архипелаг ценностей |
| Ролевые игры | Пересадочная станция Четвертое изменение | -- |
| Турниры, слеты | Что? Где? Когда? Турнир управленческих команд | Что? Где? Когда? Интеллектуальный поединок |



Предлагаемые нами игры обладают разной функциональной направленностью, адаптированы под команды с разным количеством участников (от 10 до 300 человек) и способны моделировать поведение в соответствии с актуальными задачами бизнеса. [Детально познакомиться со структурой, этапами проведения и результатами деловых игр Вы можете в презентации.](#)

2. Аналитическое командообразование

Аналитическое командообразование чаще всего проводится в формате сессий, в ходе которых происходит формирование договоренностей по стратегически важным задачам компании, совместная выработка планов и целей.

Сессия

- групповая форма работы, направленная на выработку согласованных решений в контексте задач компании и формирования плана по реализации выработанных решений.

Основные виды сессий:

стратегическая, антикризисная, менеджерская, функциональная, стартап.

Такой подход предполагает, что участники осознают необходимость и выгоды командного взаимодействия и сознательно корректируют свое поведение ради достижения корпоративных и личных целей.

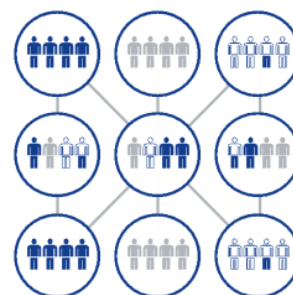


Получить более подробную информацию о каждом виде сессий и подходе BI TO BE к их проведению можно [в презентации](#), подготовленной нашими консультантами.

Для более оперативного достижения групповых решений в рамках сессии принято использовать инструменты модерации. Инструменты модерации не только быстро приводят к конкретным результатам, но и дают возможность всем присутствующим участвовать в процессе выработки решений и осознавать ответственность за них.

Консультанты BI TO BE владеют различными техниками модераций, в числе которых имеются и авторские разработки.

[Узнать больше о техниках модераций](#)



3. Формирование команд по управленческим ролям

Формирование управленческих команд, как правило, осуществляется на базе уже сложившегося «костяка». Этот метод позволяет раскрыть в полной мере потенциал всех участников, перепроверить команду на соотнесение ролей, по необходимости смоделировать другую роль для достижения командой максимального результата

Этот метод командообразования включает в себя несколько этапов:

1. Тестирование по ролям
2. Моделирование ролей с целью создания взаимодополняющей команды

Чтобы состроить эффективную команду в качестве методологического инструмента может быть использована одна из трех моделей:

Модель Р. М. Белбина

Белбин опередил роли исходя из процесса реализации задач.

Эффективная команда должна состоять из 8 человек, обладающих следующими ролями:

- Реализатор
- Координатор
- Мотиватор
- Генератор идей
- Снабженец
- Аналитик
- Вдохновитель
- Контролер

Модель Т. Ю. Базарова

Базаров определил командные роли исходя из функциональных задач. Его модель позволяет сформировать команду для успешного решения управленческих задач различного типа:

- Управленец
- Организатор
- Администратор
- Руководитель

Модель И. Адизесу

Модель Ицхака Адизеса связана с построением системы «правильного» менеджмента. Она основывается на 4-х функциях, а роли с точностью их повторяют. Эти функции:

- Производство результатов
- Администрирование
- Предпринимательство
- Интеграция

4. Динамическое командообразование

Основная задача любого руководителя, в особенности первых лиц - выстраивание команды под различные задачи, ее моделирование и развитие. Это требует постоянной работы и системного подхода.

Динамическое командообразование (цикл встреч) -

комплексный подход, позволяющий системно пойти не только к вопросу развития команды, но и к формированию ценностей. Рассчитан на продолжительный период времени (представляет собой годовую программу развития).

Динамическое командообразование предполагает формирование и развитие команды в меняющихся средовых условиях, в которых каждый ее член может проявить свои качества. Фактически, реагируя на изменения среды, команда сплочается, выбирает и оттачивает свои навыки, чтобы достичь своих целей, конкретных результатов.

Динамическое командообразование предполагает активность участников в ролевых и игровых ситуациях, в реализации совместных проектов, в генерации новых идей, в мероприятиях, в которых участники могут проявить выдержку, взаимное доверие, взять на себя ответственность за действия группы и т.д.

Формы работы могут относиться к классическим (сессия, ролевая и деловая игра) и быть провоцирующими (моделирование ситуаций «срочного решения», «отсутствия ожидаемых ресурсов для достижения цели» и т.д., бенчмаркинг, домашнее проектное задание, временная ротация и т.п.).

Динамическое командообразование является ценным инструментом для реализации эмоционального базиса саморазвития и стратегического управления. Оно позволяет участникам взглянуть на себя и свою роль в команде по-новому, определить новые цели и ресурсы для своего развития и развития компании.

Может сочетать все 3 метода командообразования.

Контакты

**Консалтинговая группа BI TO BE
Центральный офис**

196084, Санкт-Петербург,
Московский пр. д.79а
тел./факс +7 (812) 677 5088
e-mail: info@bitobe.ru

**Представительство
Консалтинговой группы BI TO BE
в Приволжском федеральном
округе и Республике Казахстан**

460038, Оренбург,
пр. Дзержинского 2\2, офис 101
тел. +7 (3532) 43-00-73
e-mail: s.lagutina@bitobe.ru

**Представительство
Консалтинговой группы BI TO BE
в Сибирском федеральном
округе**

664022, Иркутск,
ул. Кожова, д. 20, офис 101
тел. +7 (3952) 48-56-94
o.homkolova@bitobe.ru

www.bitobe.ru