

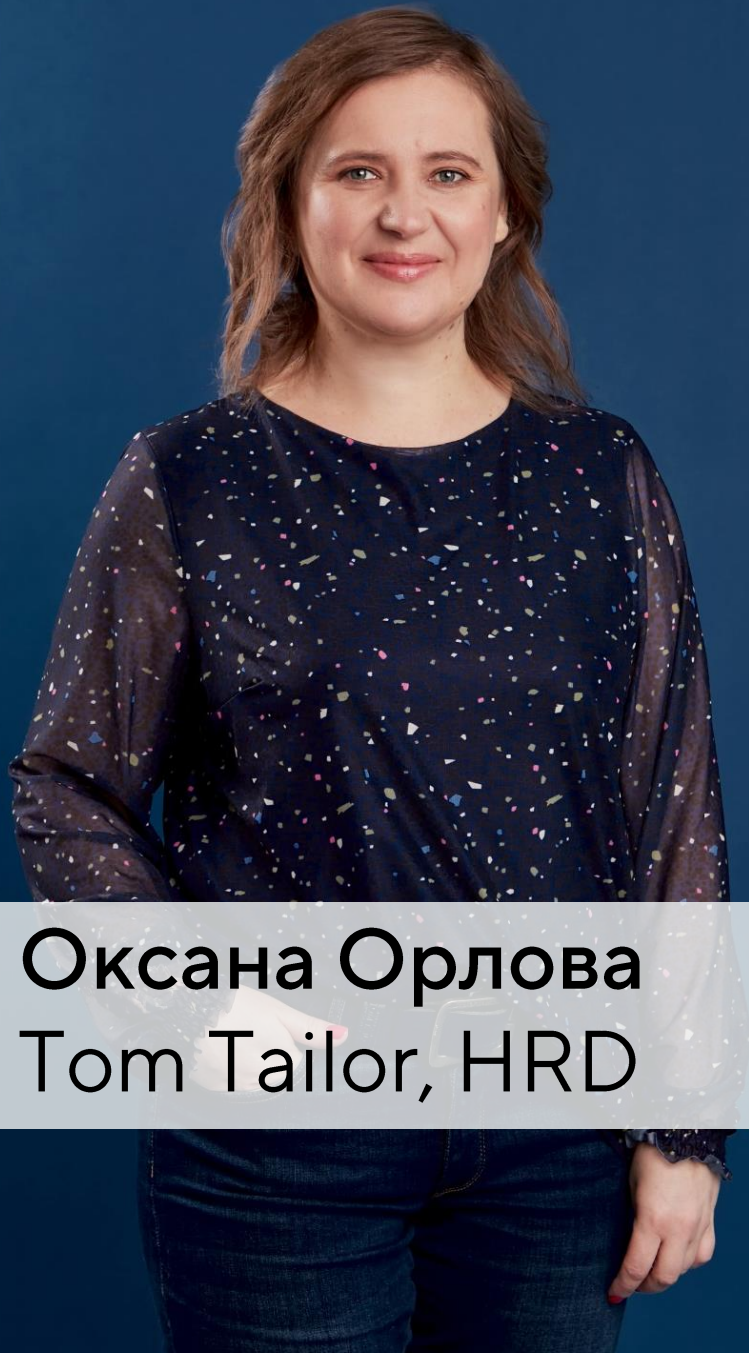


**КОНФЕРЕНЦИЯ
ФАСИЛИТАТОРОВ
2023**
командное
лидерство

**Опыт Том Тэйлор:
Развитие командного лидерства
через культуру обратной связи**



Оксана
Орлова
Том Тэйлор

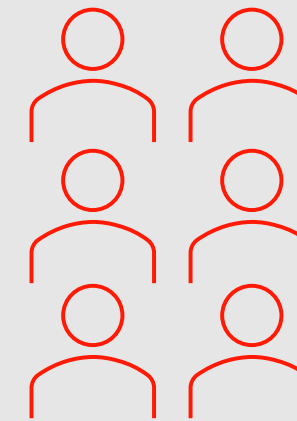
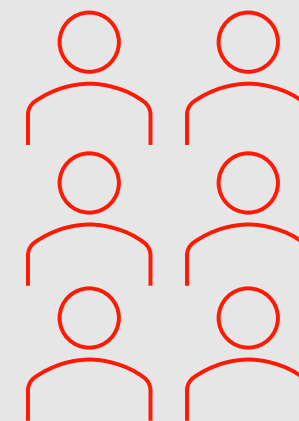
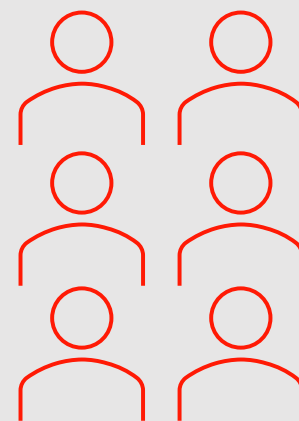
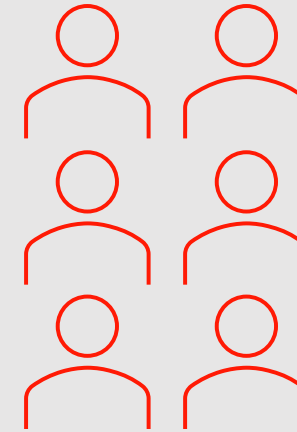
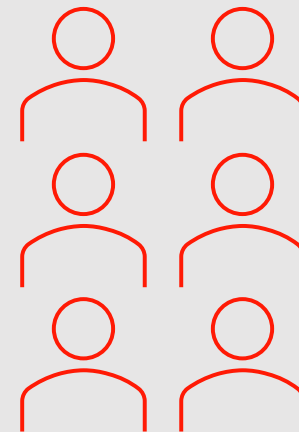
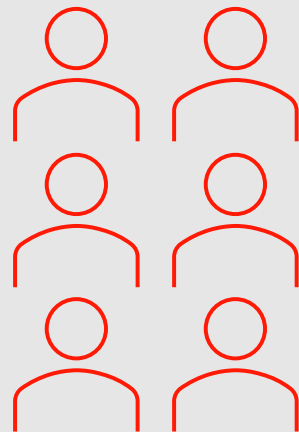


Оксана Орлова
Tom Tailor, HRD

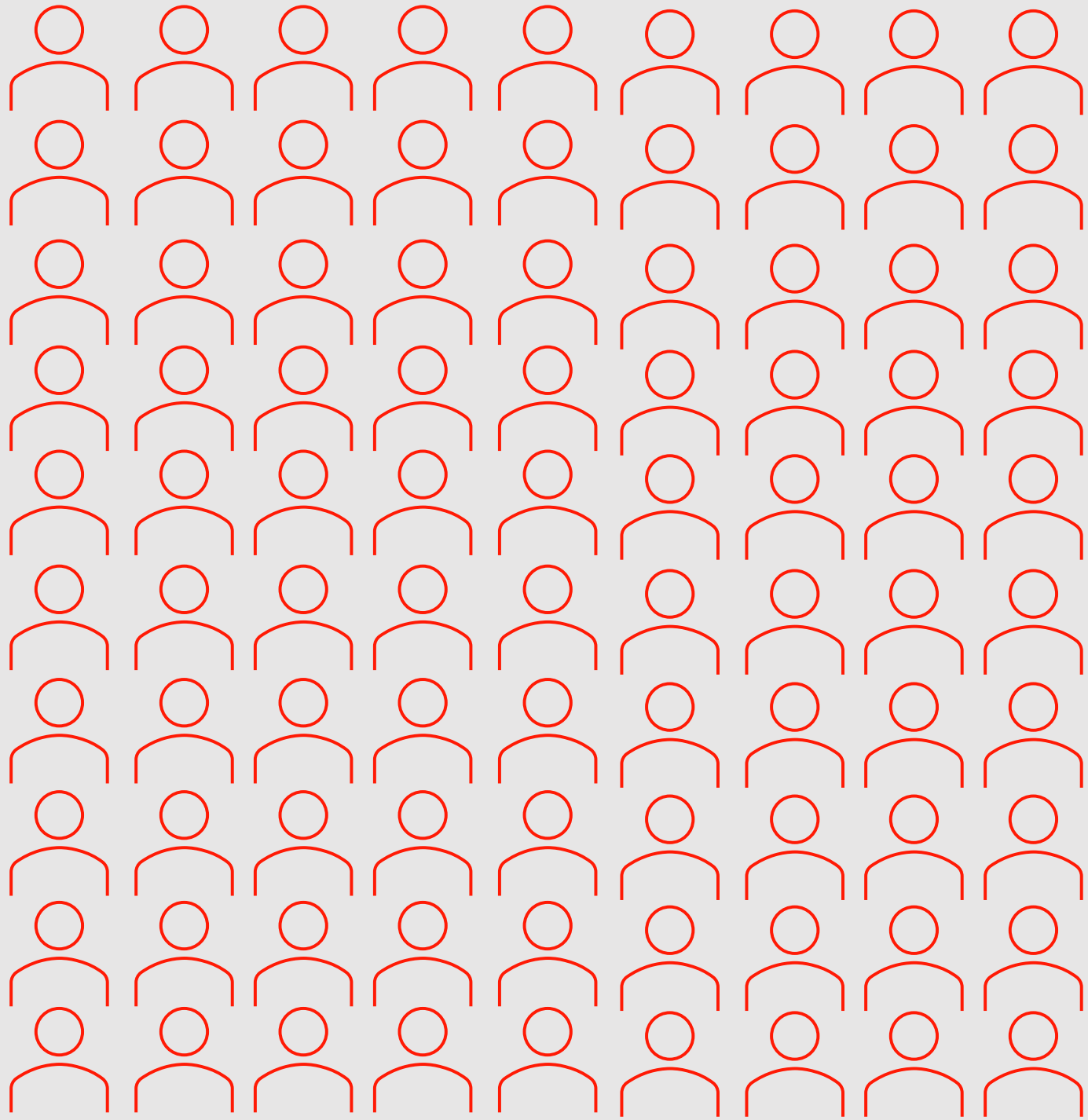
- В HR > 25 лет
- В рознице > 20 лет
- HRD в фэшн индустрии > 15 лет
- Сертифицированный OKR Коуч
- Фасилитатор, бизнес-тренер.



КОМАНДНОЕ
ЛИДЕРСТВО – ЭТО
КОМАНДА
ЛИДЕРОВ



ПЕРСОНАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО



ПЕРЕДАВАТЬ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
СТРАШНО

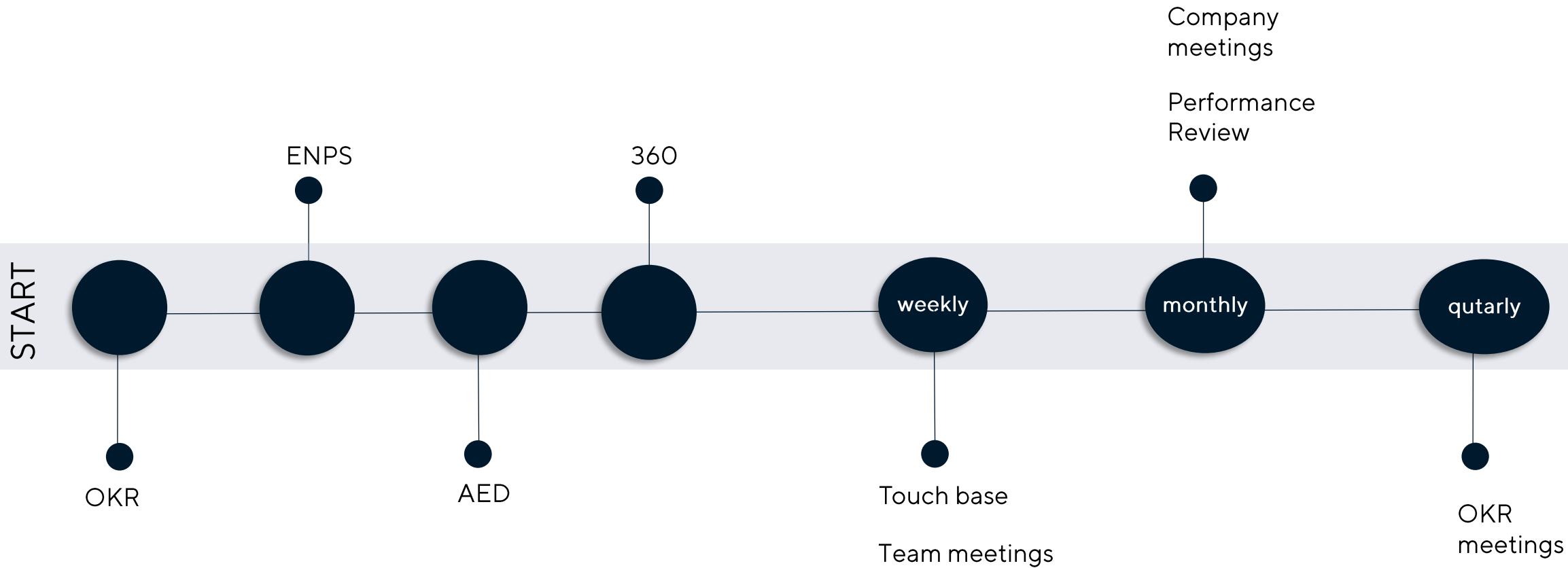
ФУНДАМЕНТ
ПЕРЕМЕН -
ПРИНЦИПЫ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



2022

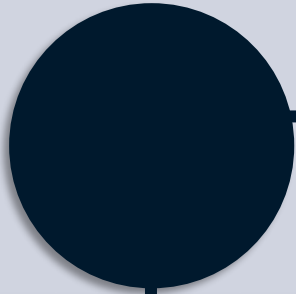
ГОД ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Культура обратной связи



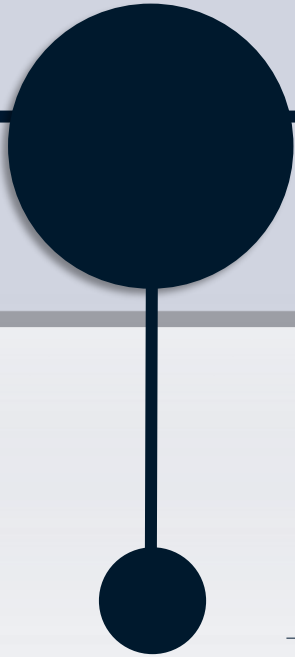


START



OKR

Прозрачные и понятные цели Компании, становятся главными ориентиром. Команда лидеров не может существовать без единой и амбициозной цели.



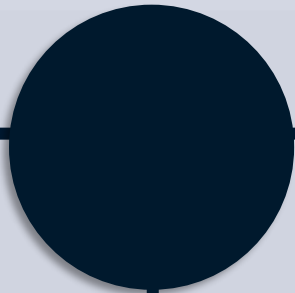
Performance Review

Ежемесячная встреча с сотрудниками по личной эффективности. Сотрудник сам управляет своим успехом: описывает промежуточные результаты, выставляет дедлайны и присваивает успех себе.



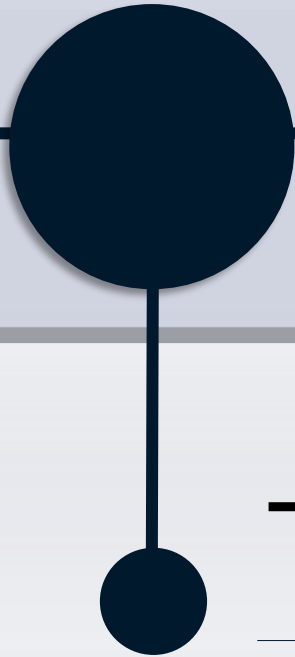
Annual Employee Dialogue

Ежегодная встреча с сотрудником по
Принципам Взаимодействия. Цель
встречи дать и получить обратную связь.



eNPS

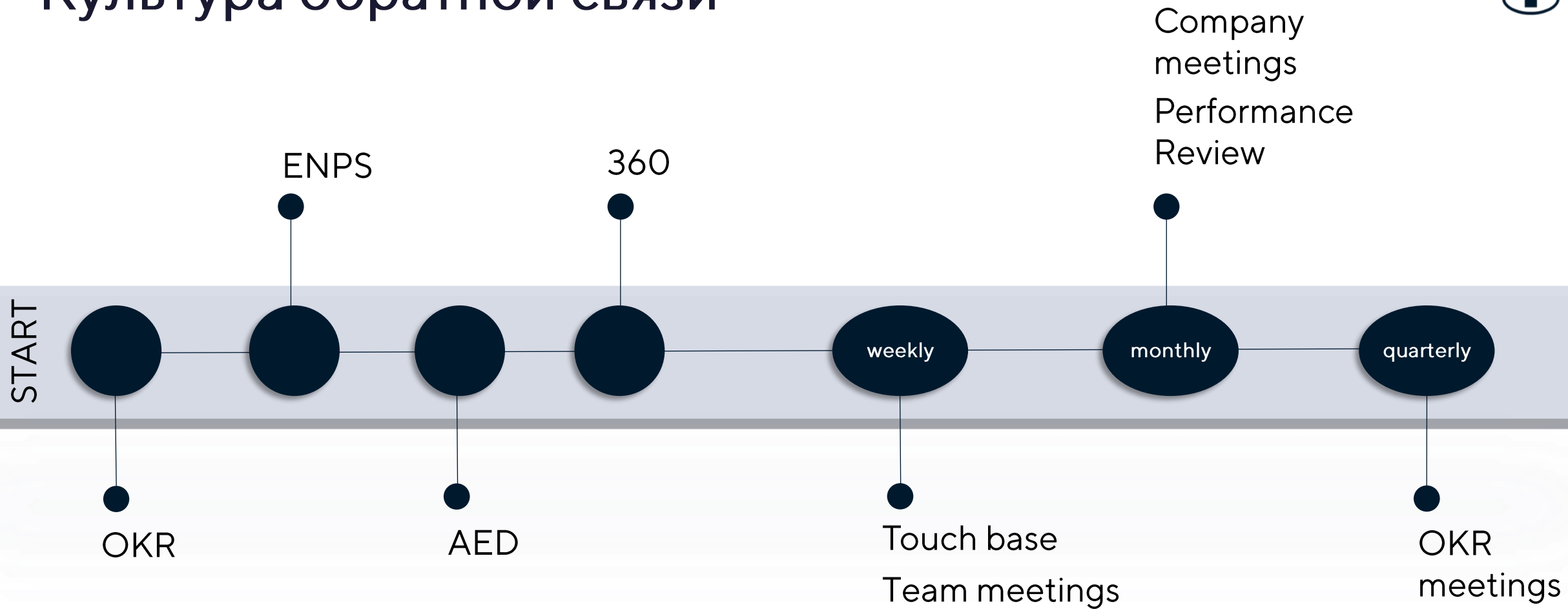
Ежегодная оценка кросс-департаментного взаимодействия через призму Принципов Взаимодействия.



Touch Base

Еженедельная встреча с сотрудниками для усиления контакта. Личные цели, бизнес задачи или разговор про текущее состояние – это пространство, где формируется поддержка для сотрудника.

Культура обратной связи



**ПРОМОЛЧАТЬ – ЗНАЧИТ
ПОДВЕСТИ КОМАНДУ**

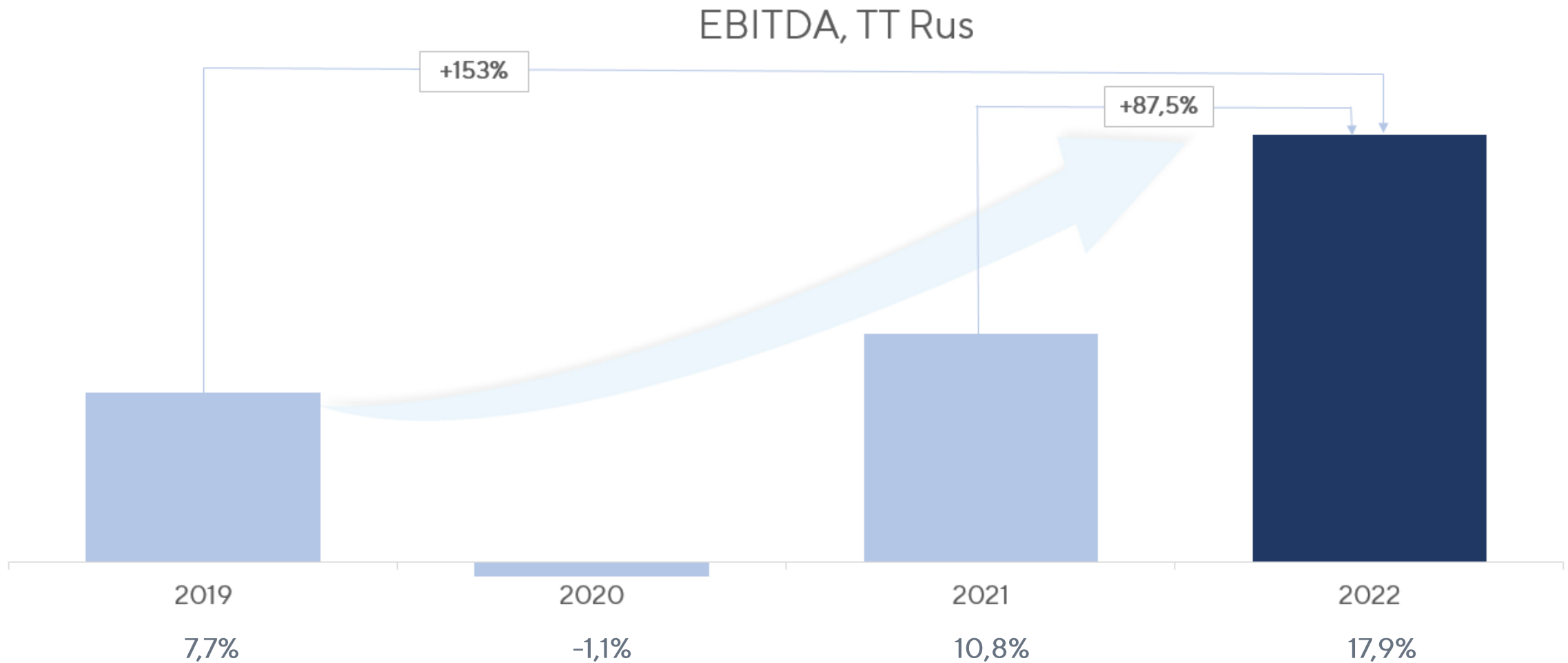
БЫЛО

- Нет общей цели
- Личные задачи важнее командных
- Затягивание решений
- Нет доверия
- Непринятие обратной связи
- Изолированность департаментов
- Отговорки и отсутствие амбиций
- Непрозрачная коммуникация
- Низкие результаты

СТАЛО

- Цель разделяет каждый
- Легкая адаптация к изменениям
- Решения принимаются быстро
- Доверие на всех уровнях
- Культура обратной связи
- Успешные кросс-проекты
- Единые инструменты работы и коммуникации
- Амбициозные цели
- Сверх результат

РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ



Время
попробовать!



Первый этап

1. Разбейтесь в группы по 8 человек.
2. Каждому участнику на спину клеится роль, так чтобы сам участник о ней не знал.
3. Познакомьтесь с описанием ролей.





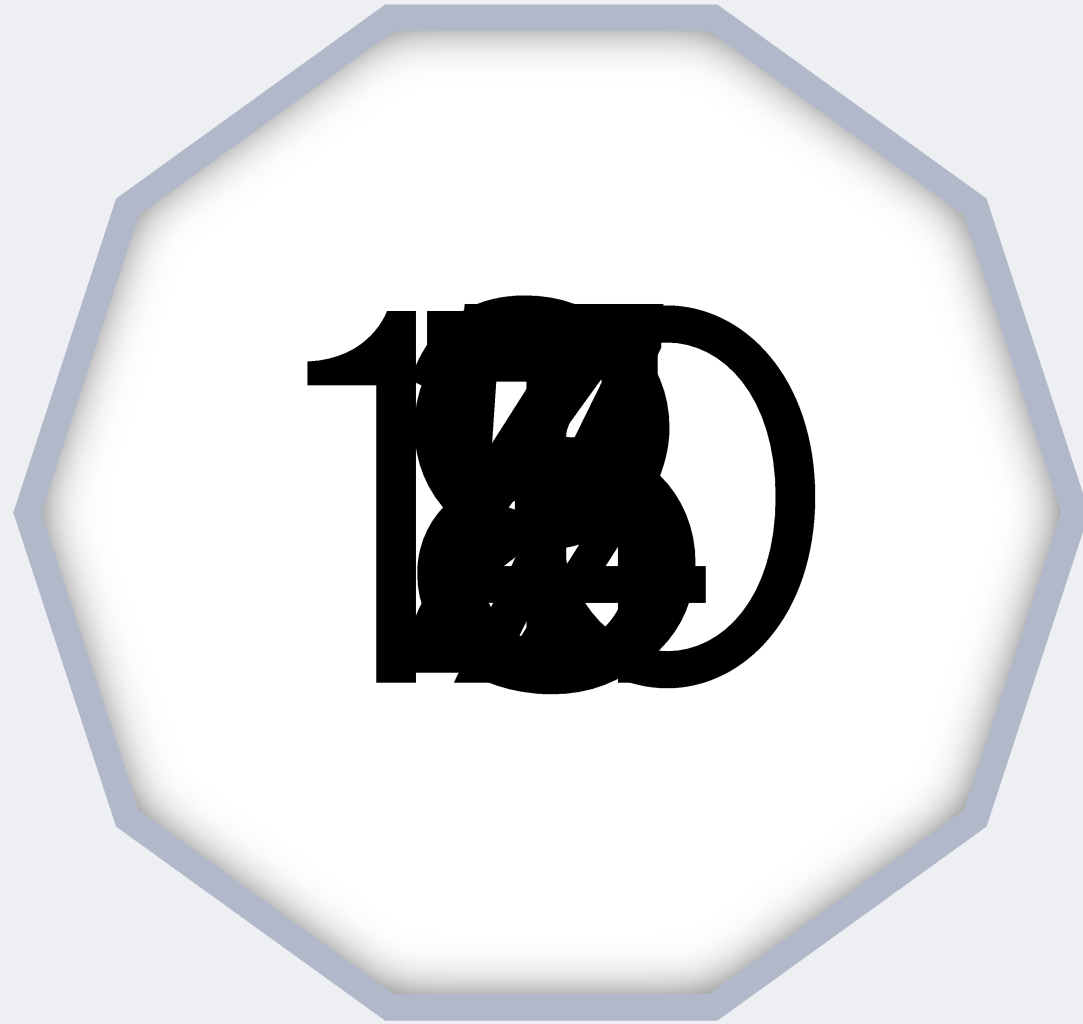
Роли:

1. Пессимист.
2. «Кое-какер».
3. Энтузиаст идей.
4. Молчун.
5. «Баба яга против».
6. «Диванный критик».
7. Альфа-лидер.
8. Самый занятый.



Второй этап

1. Ваш сосед справа станет вашим «Ангелом-Хранителем» на время.
2. Задача «Ангела-Хранителя» познакомиться с ролью своего подопечного и собрать на него обратную связь.
3. Необходимо записывать собранную информацию.



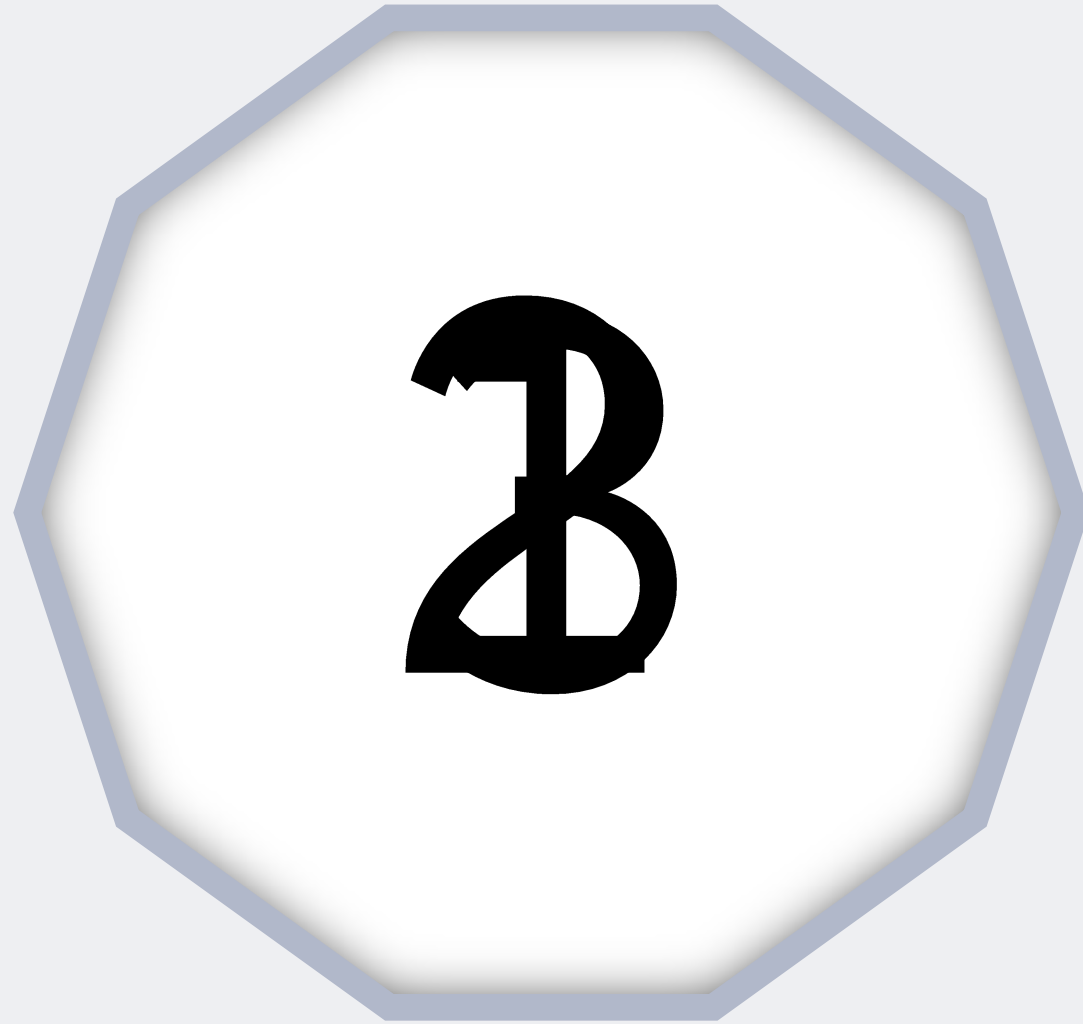
Методика Feed Forward

Обратная связь, которая дается в форме просьбы и она направлена на изменение поведения в будущем.

Обратная связь «Молчуну»:

«Аня, на следующем собрании, не могла бы ты минимум два раза сама высказать свое мнение, чтобы мы могли синхронизироваться в идеях»





Третий этап

1. «Ангел-Хранитель» дает обратную связь в формате Feed Forward.
2. Подопечный угадывает свою роль.
3. Поменяться и стать тем, кто принимает обратную связь, и угадать свою роль.
4. В процессе предлагаем отслеживать свои эмоции и ощущения.



ПОДВОДИМ ИТОГИ



Орлова Оксана



Том Тэйлор

Директор по работе с персоналом



Будем на связи!