



КОНФЕРЕНЦИЯ
ФАСИЛИТАТОРОВ
2023 командное
лидерство

Как стать стратегическим
бизнес-партнером по развитию
своих команд и довести их
до максимального результата



Тимур
Соколов
The Team

theTeam.



@TEAMSHAPERS

**Как стать стратегическим
бизнес-партнером по развитию
своих команд и довести их до
максимального результата.**

Цели на выступление

- Погрузить в новую роль представителей HR-функции и экспертов по развитию управленческих команд.
- Дать алгоритм проектирования долгосрочных и комплексных программ развития функциональных команд.
- Разработать с участниками программы долгосрочного и системного развития своих команд.



Тимур Соколов

CEO The Team

- Помогаю создавать и реализовывать лидерские стратегии.
- Раскрываю потенциал людей и формирую чемпионские команды.
- Сопровождаю процесс построения культуры лидерства.
- Реализованные проекты:
Сибур, Ростех, Алроса, ВТБ, Ростелеком, Сбер, Леруа Мерлен, Яндекс, Кока-Кола, Северсталь, Гугл, Ашан, Мегафон, Евраз, Ингосстрах, X5, Алроса, ВК, Астразенка и многие другие.

Реальная ситуация
в большинстве
компаний.

Когда лидер команды задумывается о ее развитии?

1

ВСЕ ПРОПАЛО

Когда компания в кризисе, команда не команда и ее производительность находится на низком уровне.

2

ВСЕ ХОРОШО

Когда компания планомерно развивается, команда сотрудничает и показывает стабильные результаты.

3

ХОЧУ ЛУЧШЕ

Когда компания лидирует на рынке, думает о будущем и ориентируется на сверх-результат.

Когда лидер команды задумывается о ее развитии?



**Почему так
происходит?**

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕАКЦИИ ЛИДЕРА на изменения

46%

- Взял паузу, веду бизнес как раньше, не принимаю значимых решений;

43%

- Произвожу организационные изменения, ищу новые проекты и ресурсы;

11%

- Свой ответ.

**И каждый раз топ-лидеры
меняются внутри этих % в
зависимости от изменений
внешнего мира.**

Парадокс ТОПов!

Оказывається, у
них є страхи.

Страх первый

- **Парадоксальное сочетание двух противоположных тенденций: страх кардинальных перемен – и одновременно страх их отсутствия.**

Страх второй

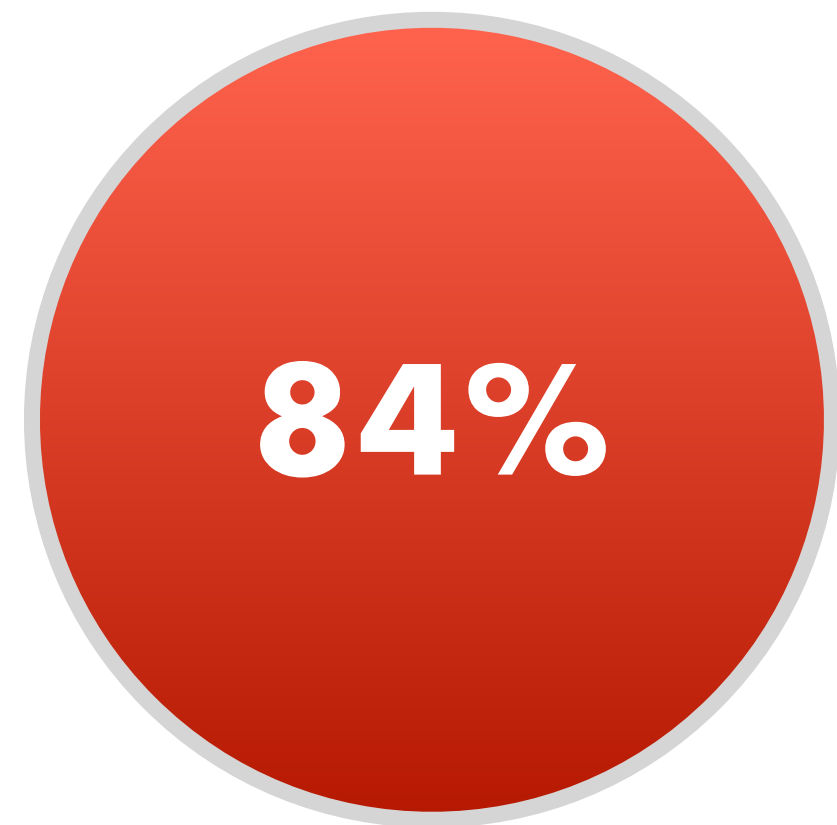
- **Следующий страх, знакомый большинству топ-менеджеров, можно назвать репутационным.**

Страх третий

- **Существует еще один страх руководителей – боязнь отделенности, страх позиционного рабочего одиночества.**

Последствия раз.

Скованные своим положением



Озабочен задачами

Озабочен образом



Озабочен одиночеством



- Сильнейший фокус на производственных задачах и результате.
- Соответствие своему образу и отсутствие возможности совершать ошибки.
- Одиночество, невозможность думать вместе и большой груз ответственности.

Выводы.

Решетка Блейка-Моутон / общий взгляд



Решетка Блейка-Моутон / первый перекоп



Решетка Блейка-Моутон / второй переко



**И он такой: «С
моей командной
что-то не так...»»**

Как в команде достигать максимальных результатов

Способы игры или что такое коэффициент лидерства

4

Не играть

<50% LQ*

1

Играть, чтобы выиграть

90-100% LQ*

3

Просто играть

50-74% LQ*

2

Играть, чтобы не проиграть

75-89% LQ*



*LQ — leadership quotient или коэффициент лидерства

**А мы, как HR-
функция где-то
рядом.**

Частая ситуация в HR.

Смотрим под ноги, чтобы не упасть...

63%

- Большинство представителей HR-функции, кто отвечает за обучение и развитие, находятся в режиме большой перегрузки от входящих запросов своих клиентов;

76%

- Зачастую, задачи бизнеса решаются использованием точечных и локальных инструментов, которые временно снимают клиентскую боль;

89%

- Основная часть рабочего времени уходит на обслуживание запросов клиентов привычными инструментами, которые не всегда решают задачи бизнеса.

Последствия два.

Тушим пожары...

79%

Посещали профильное обучение за три года

Возвращаются с повторным запросом

64%

Удовлетворенность участников обучением

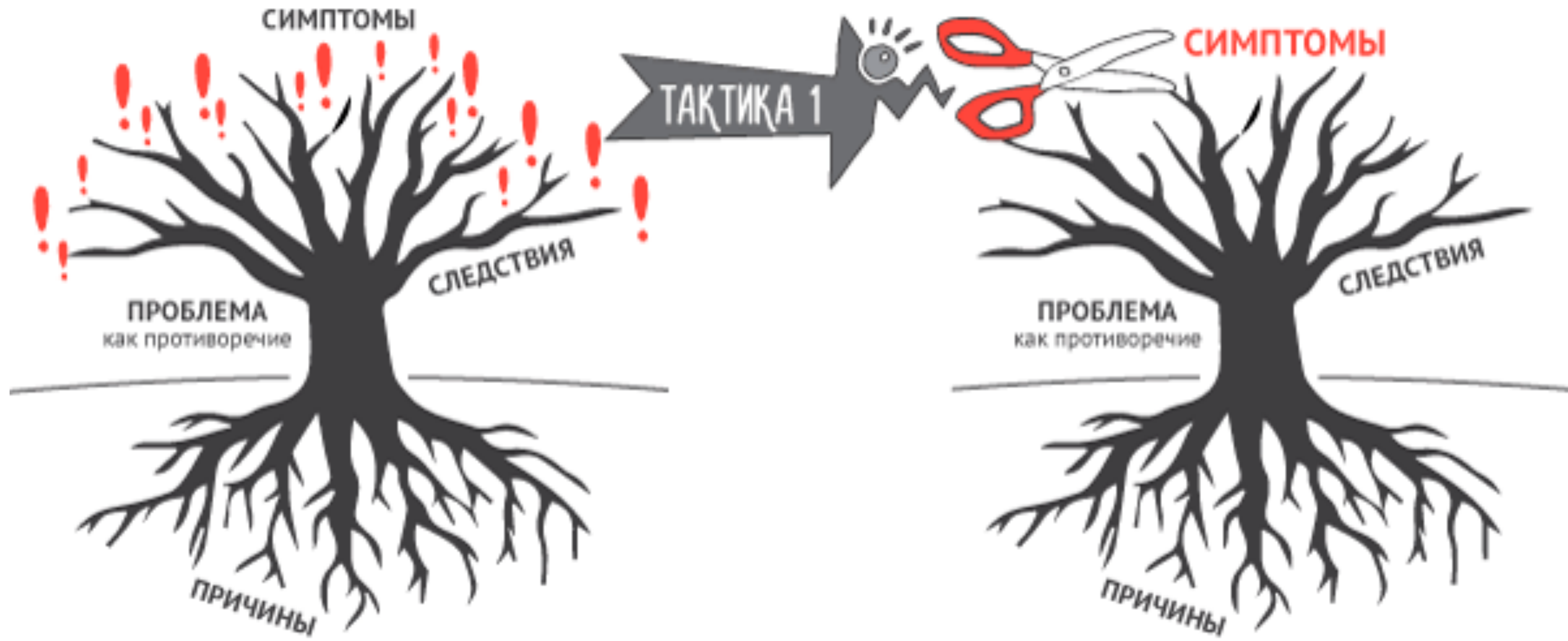
49%

- Минимум целенаправленного развития себя и обогащения новыми инструментами;
- Усилия в обучении и развитии направляются на устранение симптомов, а не причин;
- Старые подходы часто неэффективны для решения задач нового времени.

**И какой-то вечный конфликт
под названием «Хотим все
сразу и за 2 часа»**

А мы такие: «Ну ладно, давайте попробуем...»

**И часто
получается
#нутакое**







Задача.

the Team.

Курс на комплексность...

- Задача HR-функции, отвечающей за обучение - быть партнером по стратегическому развитию и обеспечить комплексный подход к развитию людей, команд и компании.

**И это не пафос,
это реальный
запрос бизнеса.**

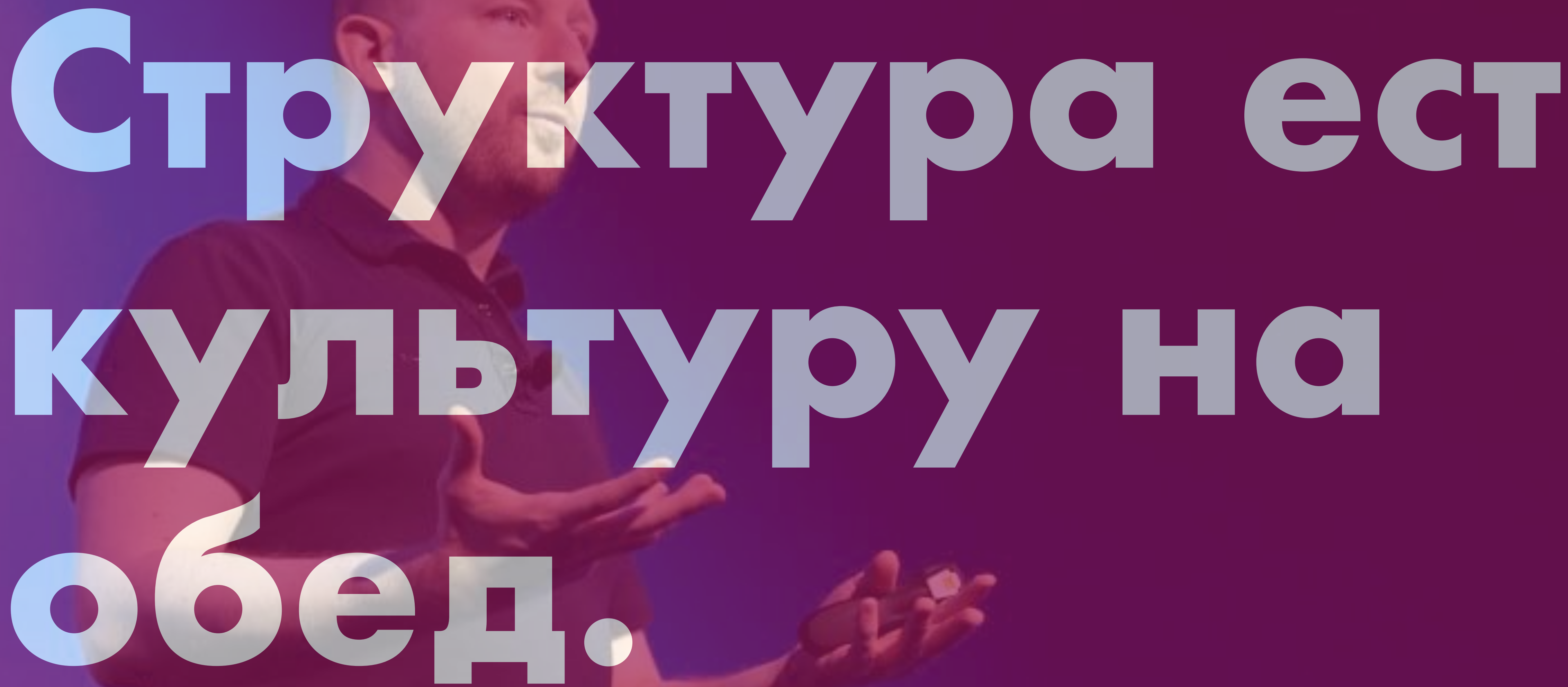
Теперь **давайте**
поймем, что мы
должны делать на
самом деле?



**Культура ест
стратегию на
завтрак.**

Питер Друкер

the Team.



Структура ест культуру на обед.

Брайан Робертсон

the Team.

Решение.

the Team.

**Чтобы поддержать
процесс трансформации
наилучшим образом,
необходима комплексная
компетенция.**

Стратегический подход к развитию



Тимшейпер- компетентный HR.



- Стратегичность: про способность смотреть в будущее и проектировать программы развития под желаемый результат, чтобы гарантировать готовность участников к текущим реалиям;



- Комплексность: про необходимый набор инструментов, который должен войти в состав программы, чтобы обеспечить участников всем набором необходимых знаний и умений



- Системность: про методологию и связку всего набора инструментов в единую логичную систему передачи, получения и формирования нужного опыта у участников.

Положительные Последствия.

Решетка Блейка-Моутон / здоровый подход

гарантированный результат тандема HR и топ-лидера

— [HTTP://THETEAM.EXPERT](http://theTeamExpert) —



theTeam

**И В ЭТОТ МОМЕНТ
ПОЯВЛЯЕТСЯ
НОВАЯ РОЛЬ.**

**Но до того, как мы с
вами погрузимся в нее,
мы попробуем сделать
что-то хорошее на
практике.**

Задание.

the Team.

Объединитесь в несколько групп и **разработайте** программу комплексного **развития** своей команды.

[#выберитекапитана](#)

Сборка.

the Team.

Подход theTeam.

Стратегичность. Системность. Комплексность.

Диагностика до	Сессия стратегического планирования	Сессия тактического планирования	Командная сессия	Лидерский контекст	Сессия по структуре внедрения	Сессия анализа деятельности	Сессия обратной связи	Сессия принятия результатов	Сессия благодарности	Диагностика после	Новый вызов
Диагност	Стратег Фасилитатор	Фасилитатор Консультант	Тренер Коуч	Тренер	Консультант Координатор	Коуч Ментор	Координатор Коуч	Координатор Коуч	Координатор Коуч	Диагност	Стратег Фасилитатор
В каком состоянии находится наша команда?	К чему мы стремимся?	Какие у нас приоритеты?	Какой командой мы хотим стать?	Что значит культура ответственности?	Как мы будем действовать в рамках программы?	Что мы должны перестать делать?	Кто молодец?	Что обещали?	В чем твоя уникальность?	Какой прогресс мы создали за это время?	Каким будет наш следующий вызов?
	Какие у нас бизнес-цели?	Какие проекты мы хотим реализовать?	Какими будут наши командные принципы?	Что значит культура адаптивности?	Как мы поймем, что достигли желаемого результата?	Что мы должны продолжить делать?	Кто не молодец?	Что сделали?	В чем его уникальность?		Что сохраняем и берем с собой?
			Какой будет наша общая цель?	Что значит культура поддержки?		Что новое мы должны начать?		Что не сделали?	За что я благодарен команде?		От чего избавляемся и оставляем?

**А теперь про
новую роль.**

the Team.

ПОМОГАЕМ СОЗДАВАТЬ ВЕЛИКИЕ КОМАНДЫ
И ДОСТИГАТЬ МАКСИМАЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ



Предпосылки появления Тимшейпер-компетентных HRов

- Необходим превентивный подход к работе с командами;
- Процесс трансформации требует комплексного подхода;
- Интенсивность деятельности и многозадачность возрастает.

Наш прогноз

- Тимшейпер-компетентный HR - это комплексная компетенция, которая необходима современным HRам и топ-руководителям.
- В крупных корпорациях появится такая роль в ближайшее время.



Тимшейпер-компетентный HR. #роли

Педагогические	Организационные
Методолог	Стратег
Фасилитатор	Диагност
Тренер	Консультант
Коуч	Координатор
Ментор	Коннектор

Почасовая загрузка Тимшейпера в проекте развития своей команды

Роль	Часы / проценты
Методолог - методические навыки	7 / 4,2%
Фасилитатор - навыки фасилитации	32 / 19,2%
Тренер - навыки ведения тренингов:	53 / 31,8%
Коуч - навыки коучинга	27 / 16,2%
Ментор - навыки менторинга	7 / 4,2%
Стратег - стратегические навыки	8 / 4,8%
Диагност - навыки диагностирования	3 / 1,8%
Консультант - навыки консультирования	9 / 5,4%
Координатор - организационные навыки	21 / 12,6%
Коннектор - коммуникативные навыки	4 / 2,4%

План действий.

Тимшейпер-компетентный **HR**

- Сформируйте новую экспертную парадигму;
- Запланируйте развитие того, чего не хватает;
- Станьте партнером развития для своих клиентов.

Сегодня, мы имеем
комплексную программу
по подготовке Тимшейпер-
компетентных HR.

Академия theTeam.

theTeam.

Фокус 1

Учим диагностировать и интерпретировать состояние команд

Фокус 2

Учим вовлекать команду в стратегическое и тактическое планирование

Фокус 3

Учим внедрять стратегические инициативы и доводить до результата

Фокус 8

Приглашаем на стажировки и практику

Team Academy.

Фокус 4

Учим работать с лидерским контекстом

Фокус 7

Учим проектированию комплексных программ развития

Фокус 6

Передаем методологию и модели по развитию команд

Фокус 5

Передаем программы по мягким навыкам

PRO

Команды



@TEAMSHAPERS

**Отсканируйте код,
подпишитесь на наш
канал и будьте в
курсе новостей о том,
как развивать людей,
команды и компании.**

**Кто из вас
любит
подарки?**

Подарок участникам конференции:

Проведение диагностики для вашего топ-лидера.

- Отсканируйте QR код;
- Оставьте заявку на консультацию;
- В качестве подарка мы представим возможность вашему топ-лидеру воспользоваться нашим инструментом TeamCode и узнать точки роста продуктивности его команды.



theTeam.