

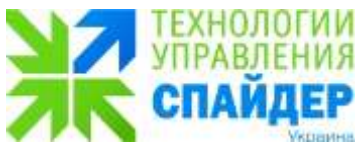


PM FORUM 2015 Get Idea!

Коучинг проектных команд



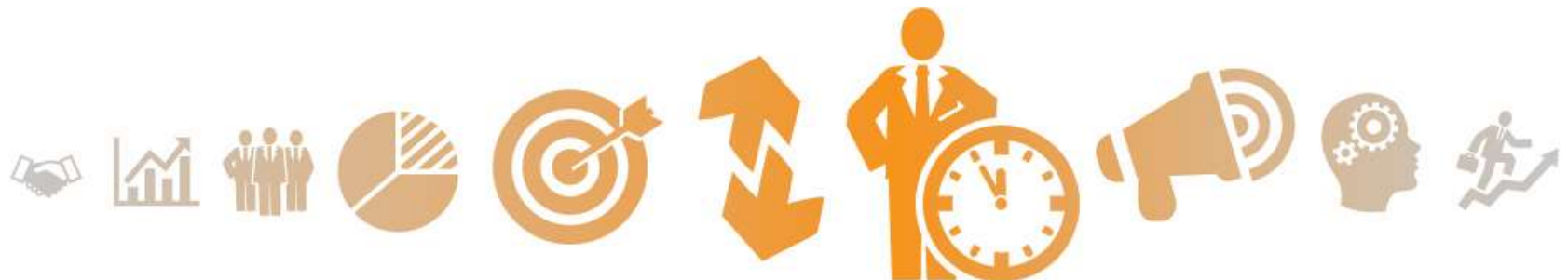
Наталия Науменко



Inequality Adjusted HPI Rank	Country	Ожидания от жизни	Материальное благосостояние	Потребление эко-ресурсов vs их восстановление	Inequality adjusted HPI	Change in Rank arising from Inequality adjustment	HPI Rank (unadjusted)
		Inequality Adjusted Life Expectancy	Inequality Adjusted Well-being	Footprint (gha/capita)			
1	Costa Rica	73,1	6,9	2,5	48,2	0	1
2	Vietnam	65,2	5,5	1,4	46,0	0	2
3	Jamaica	61,9	5,9	1,7	42,4	3	6
4	Belize	66,8	6,0	2,1	42,2	0	4
5	Indonesia	57,7	5,2	1,1	42,2	9	14
6	El Salvador	61,2	6,3	2,0	41,8	-1	5
7	Colombia	63,6	5,7	1,8	41,4	-4	3
8	Bangladesh	52,9	4,6	0,7	41,2	3	11
9	Panama	66,7	7,0	3,0	40,1	-2	7
10	Cuba	74,9	4,9	1,9	39,6	2	12
11	Israel	78,4	7,1	4,0	39,5	4	15
36	Moldova	61,6	5,2	2,1	33,0	4	40
39	United Kingdom	76,3	6,7	4,7	31,7	2	41
42	Austria	77,5	7,1	5,3	31,3	6	48
43	Germany	77,2	6,4	4,6	31,2	3	46
47	France	78,1	6,5	4,9	30,5	3	50
48	Japan	80,5	5,7	4,2	30,4	-3	45
49	Turkey	64,5	5,0	2,6	29,9	-5	44
51	Italy	78,7	5,9	4,5	29,5	0	51
57	Georgia	62,6	3,7	1,4	27,9	-2	55
58	Canada	77,0	7,4	6,4	27,8	7	65
62	Spain	78,0	5,8	4,7	27,4	0	62
65	China	63,6	4,2	2,1	27,1	-5	60
68	Poland	71,7	5,4	3,9	26,7	3	71
83	Czech Republic	74,6	5,8	5,3	24,3	9	92
84	Romania	67,0	4,3	2,8	24,2	-9	75
89	Greece	76,1	5,2	4,9	23,4	-6	83
90	Belarus	65,2	5,2	4,0	23,3	13	103
92	Ukraine	61,2	4,7	3,2	23,0	8	100
104	United States of America	73,4	6,7	7,2	21,9	1	105
106	Hungary	70,2	4,3	3,6	21,6	-2	104
107	Egypt	63,0	3,4	2,1	21,5	-16	91
113	Estonia	70,3	4,8	4,7	20,1	4	117
114	Russia	61,4	5,1	4,4	20,0	8	122
118	Latvia	68,2	4,3	4,0	19,6	0	118
123	Bulgaria	67,6	3,7	3,6	18,1	0	123
151	Chad	23,8	3,5	1,9	10,0	-1	150

Business Happiness

Country	Business Rate	GDP	HPI
France	2,9	40375	81,5
Greece	12,8	25859	79,9
USA	6,9	54529	78,5
Ukraine	14,2	8665	68,5
Russia	3,9	24805	68,8
Brazil	17,5	16096	52,9
Ecuador	17,7	11244	75,6
Jamaica	14,4	8893	58,5



Что такое коучинг?... 6 лет

Подход: рассмотрим ситуацию, с 3х сторон:

что это значит для меня лично?

что это значит для моих отношений?

что это значит для окружения?

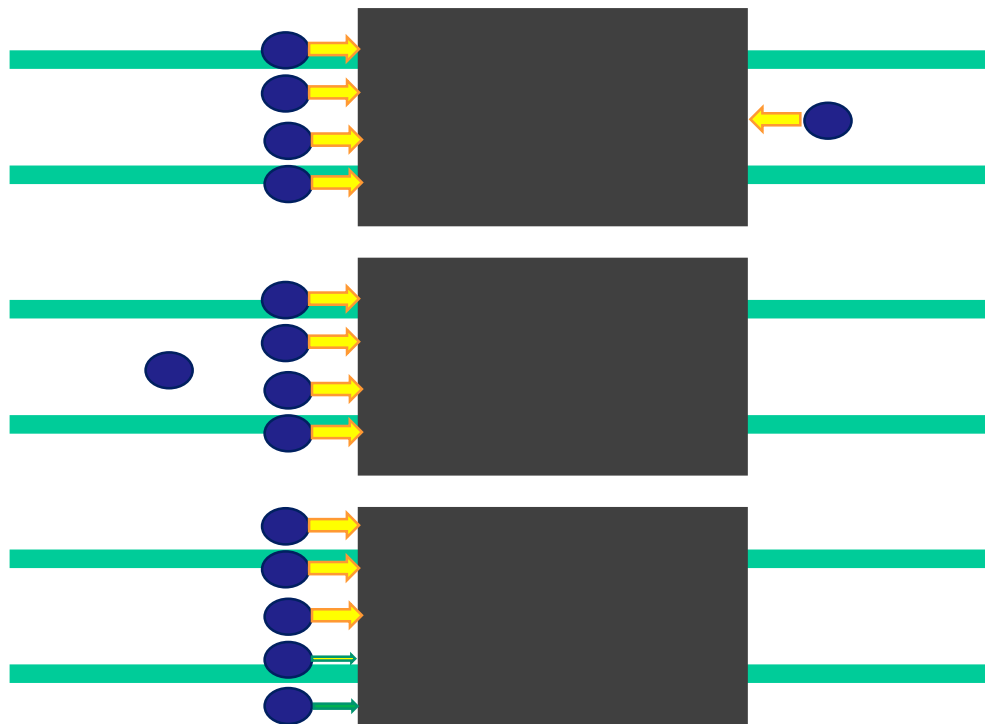
- Через 6 лет, что точно не изменится? (для меня, в моих отношениях, в моем окружении)
- Что однозначно изменится?
- Что не должно измениться?
- Учитывая все вышесказанное, что уже сегодня начало изменяться?
- На протяжении следующих 6 лет, что является основной неопределенностью?
- Что в конечном итоге, даст мне возможность решать и есть моей свободой?



Что для меня означает команда?



Коллективный результат



Оппонент

ENERGIE = 3

Лень

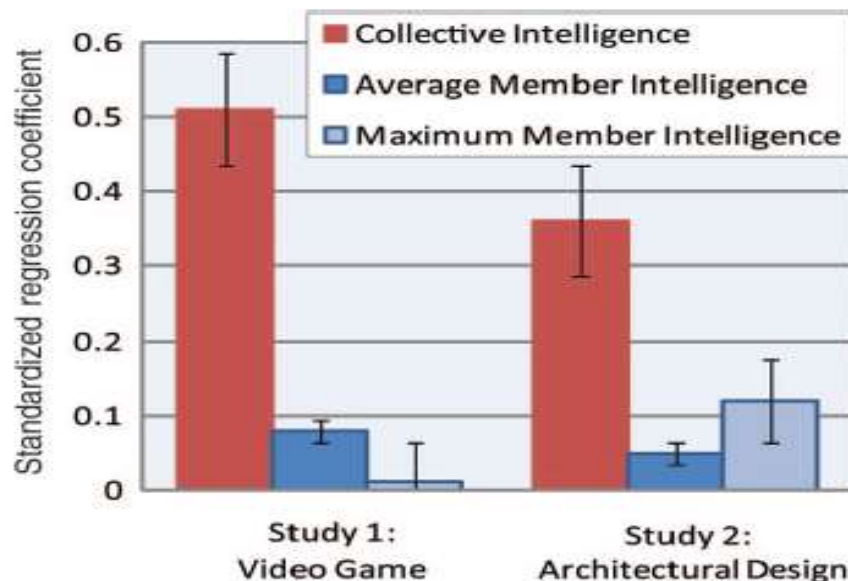
ENERGIE = 4

Низкая вовлеченность

ENERGIE = 3+



Коллективный результат: результаты исследований



<http://www.chabris.com/Woolley2010a.pdf>

October 2010

Fig. 1. Standardized regression coefficients for collective intelligence (c) and average individual member intelligence when both are regressed together on criterion task performance in Studies 1 and 2 (controlling for group size in Study 2). Coefficient for maximum member intelligence is also shown for comparison, calculated in a separate regression because it is too highly correlated with individual member intelligence to incorporate both

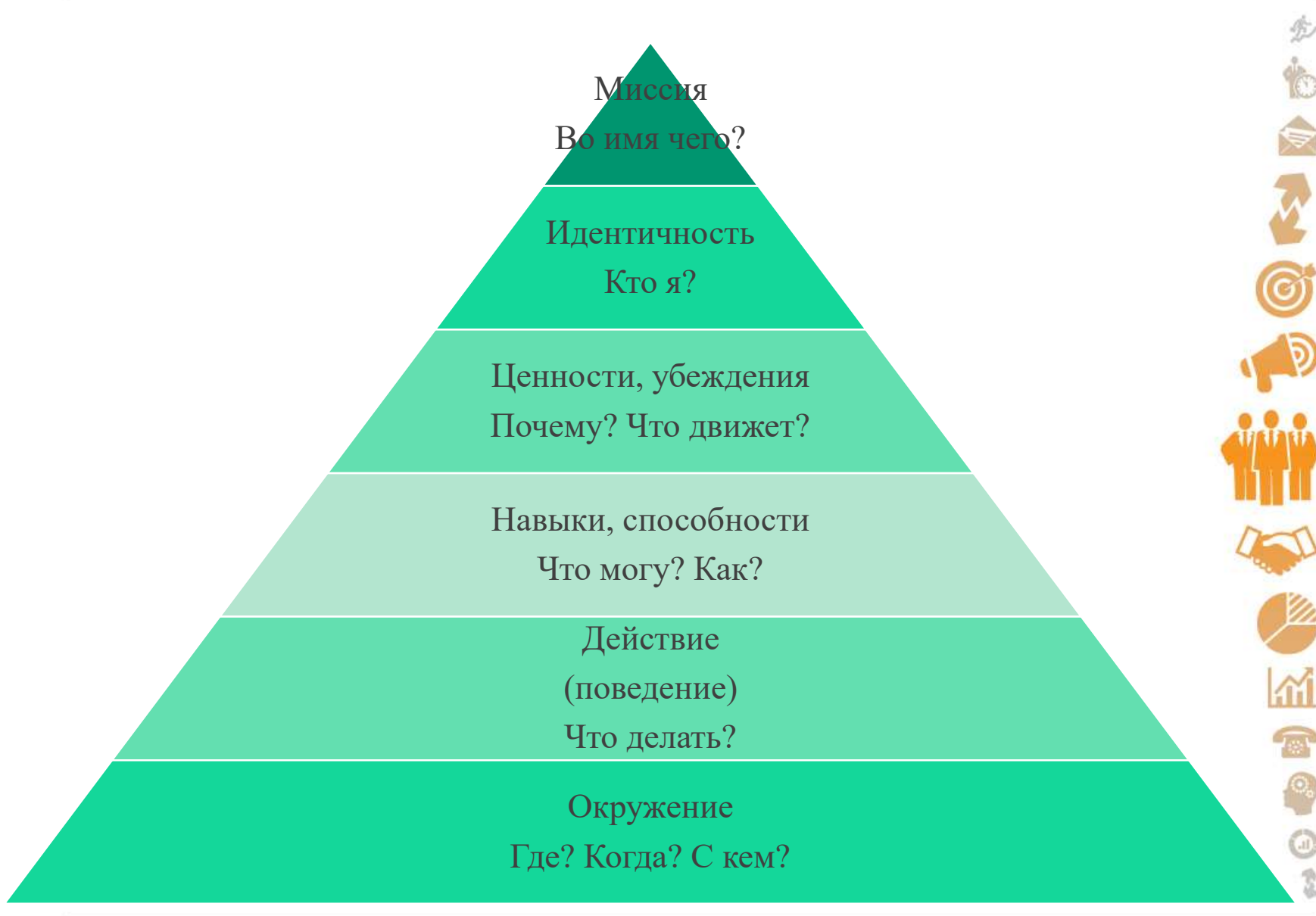
В одиночку мы идем быстрее. Вместе, мы пройдем дальше.



Развитие команды и этапы сотрудничества

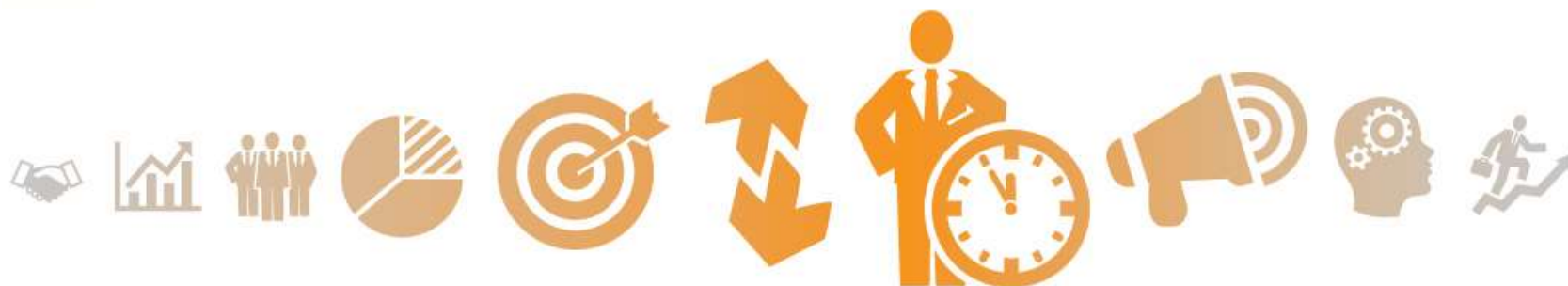
Стадии развития команды -->	Контакт \ Знакомство	Изучение	Адаптация	Организация	Производительность	Успех
Командная работа в разрезах						
Члены команды Личная Вовлеченность Идентификация себя Ценности	Нет Как вижу себя Я Работа или Я	Зависит от мотивации руководителем Как видят меня другие Дружба	Зависит от признания другими Мои личные цели Правила	Зависит от личной мотивации Мои цели - Проект Деятельность	Нацеленность на результат Я и мои рез-ты Человек	Самоотдача Успех это Я Работа и Я
Взаимодействия Отношения Сплоченность Управление временем	Ограниченные Нет Зачастую отсутствует	Доверительные Ограниченная Для некоторых задач	Формальные Управляемая Коорд-ся руководителем	Значимые Воодушевлённость Коорд-ся участниками	Соучастие Радость Согласно установленным правилам	Поддержка Взаимопонимание Оптимизировано
Действие Интенсивность труда Процессы Завершенность	Рассеянная Нет Нет	Коорд-ся руков-ем Некоторые Некоторая	Согласованная с руков-ем Принимаются Определенная: частичный результат	Самоконтроль Утвержденные Поддерживаемая: зачастую дает результат	Коллективно выработанный Эффективные Просчитанный рез-т	Творческий подход к испол-ю Оптимизированы Рез-тат по умолчанию
Менеджмент Стиль Направленность Общая ответственность	Один на один Нет Нет	Покровительствующий По необходимости Конфликты	Делегирование По необходимости Операционная: коорд-ся руков-ем	Ролевой По желанию Личностная: зависит о каждого	Роль + Цель Упорядоченность Договоренности общие и контроль от руков-ля	Роль Цель Успех Завершенность Самостоятельность участников
Контекст	Игнорируется	Неприятельский	По ситуации	Сотрудничество	Синергия	Естественность

Пирамида Дилтса



Команда и организация: зачем им это нужно?

Интересы – разные. Цели – общие!



А дальше? PMBOK: Что -> Как?



Если есть вопросы и желание узнать, что с информацией и результатами можно делать дальше, пожалуйста!, обращайтесь! 😊

Спасибо за интерес!

