

Анатомія командоутворення

Від індивідуальної ефективності
до синергії високих досягнень



Н.Г. Яковлева-Мельник

Фундаментальна відмінність між групою та командою



Група

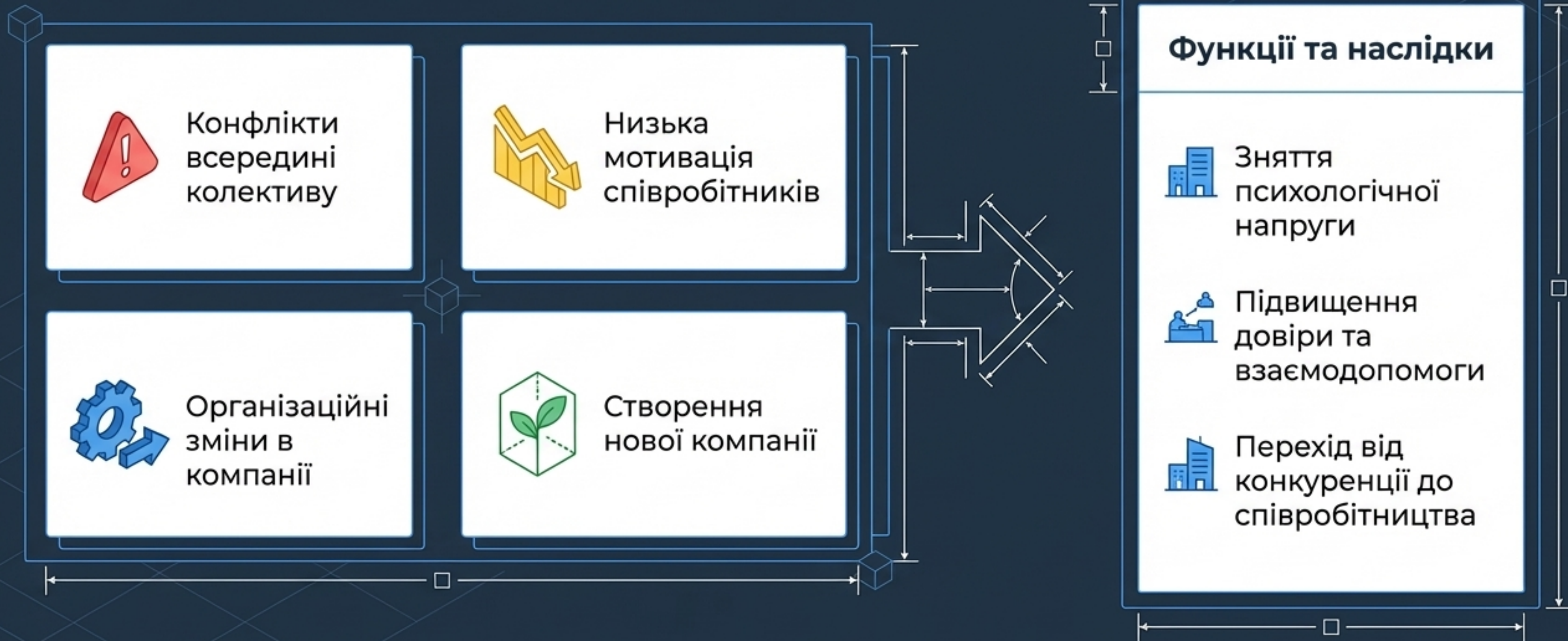
- ✗ На першому місці — особисті інтереси.
- ✗ Ставлення до роботи формальне (очікування кінця робочого дня).
- ✗ Ідеї реалізуються через силу, поширене лобювання.
- ✗ Конфлікти гальмують роботу і сприймаються як негатив.



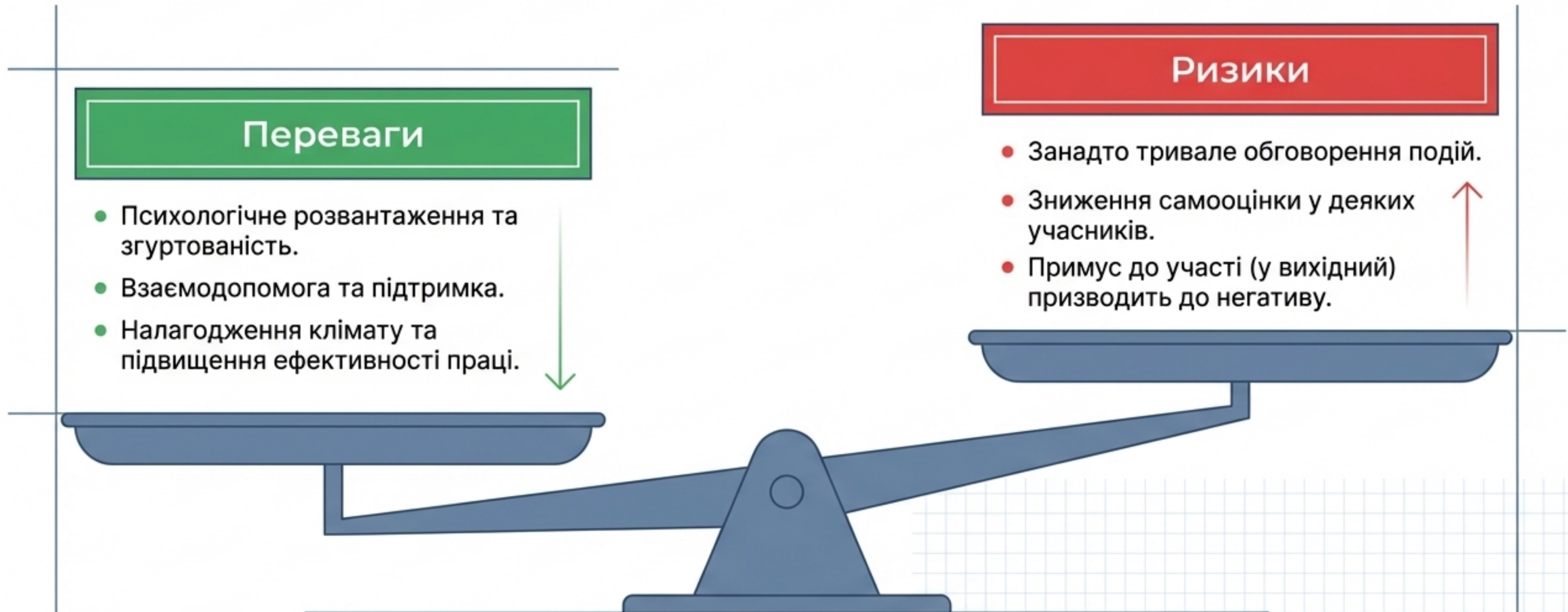
Команда

- ✓ Співпраця для досягнення спільної мети.
- ✓ Глибока залученість у процес.
- ✓ Обмін думками безперешкодний, ідеї приймаються без опору.
- ✓ Конфлікти сприймаються як точки росту та пошуку дотику позицій.

Каталізатори процесу командоутворення



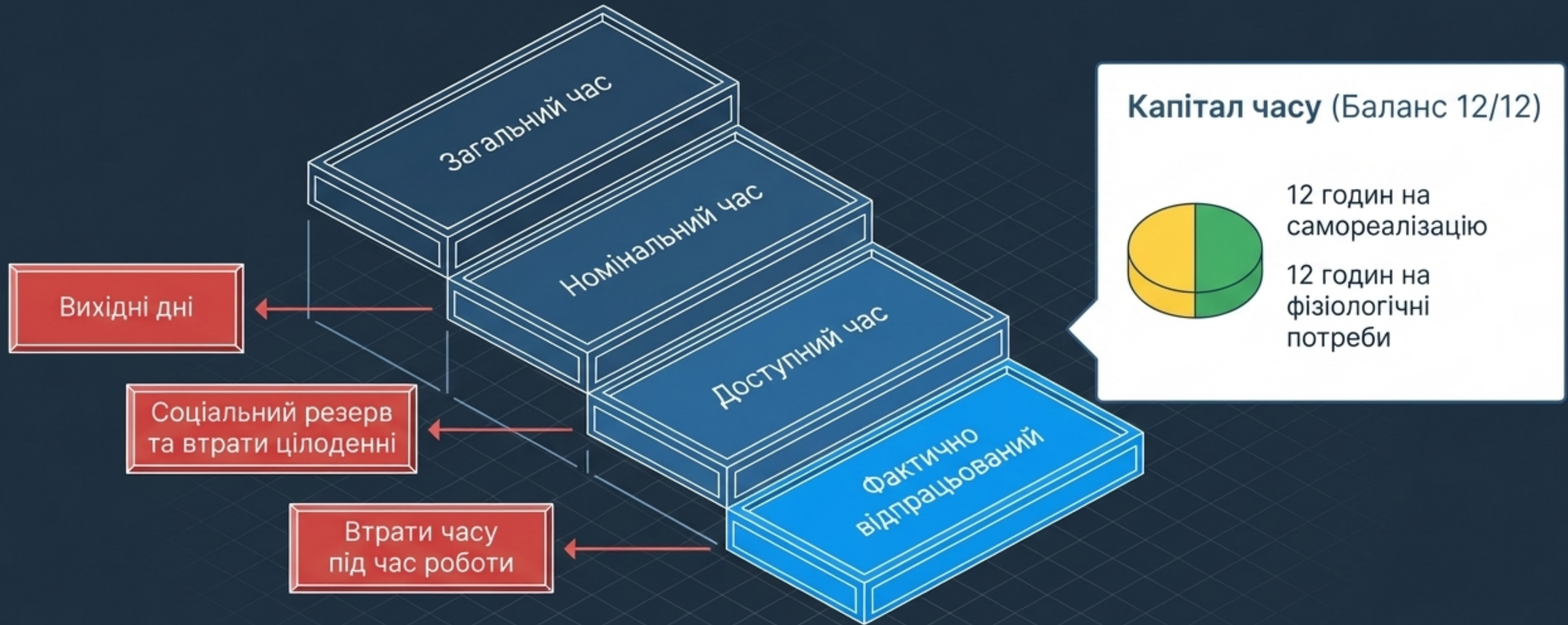
Стратегічний баланс ефективності та ризиків



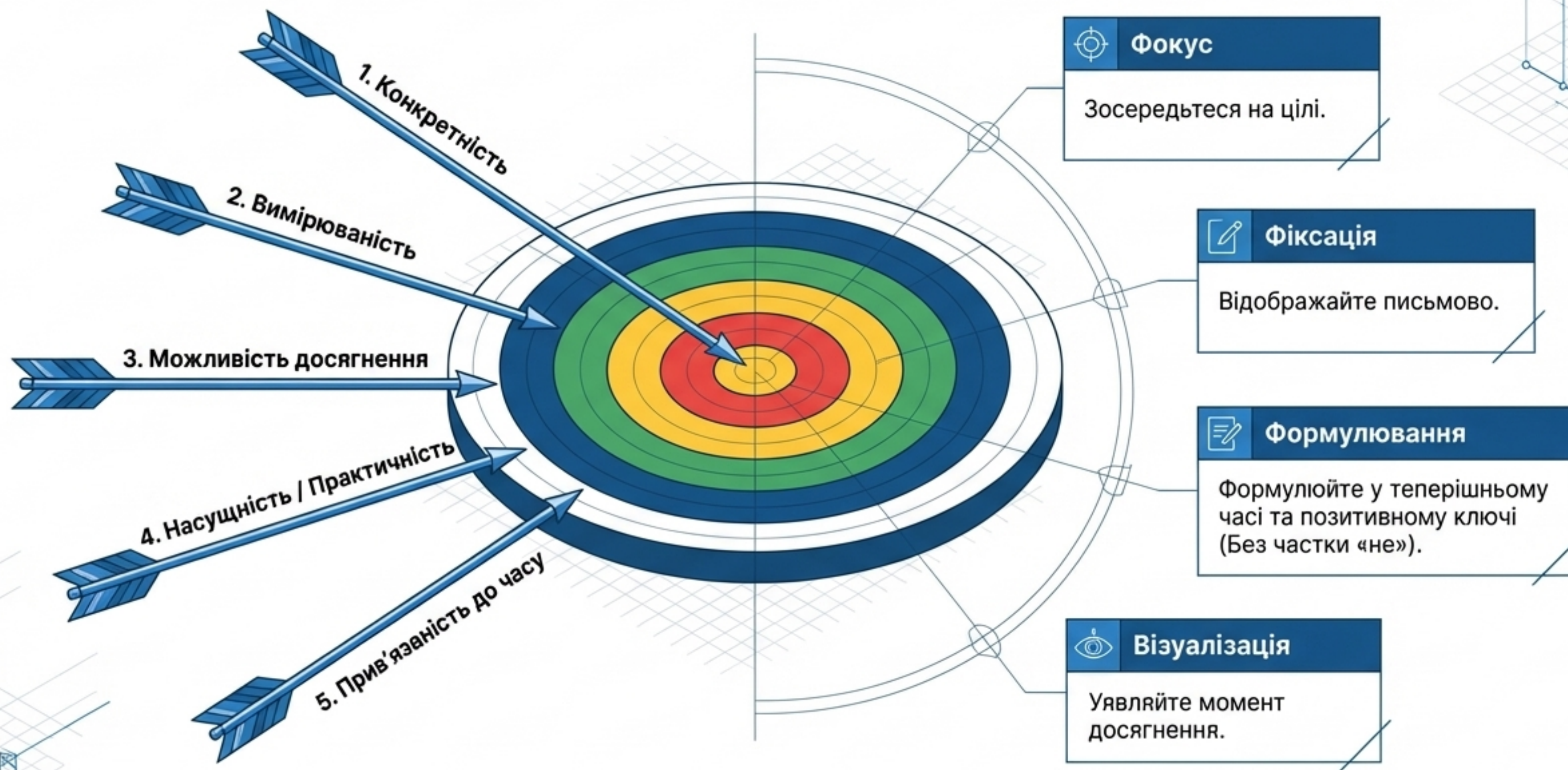
Справжнє командування вимагає стратегії, а не лише розважальних заходів.

Самоменеджмент як базова одиниця команди

Виконання роботи з меншими витратами часу та енергії для кращої організації та зменшення стресу.



Архітектура перетворення мішені на результат



Психологічна різноманітність як основа синергії

Команда будується на взаємодоповнюючих сильних сторонах, а не на однакових клонах. Інструменти діагностики дозволяють нейтралізувати слабкості через ефект синергії.

Insights Discovery Insights Discovery



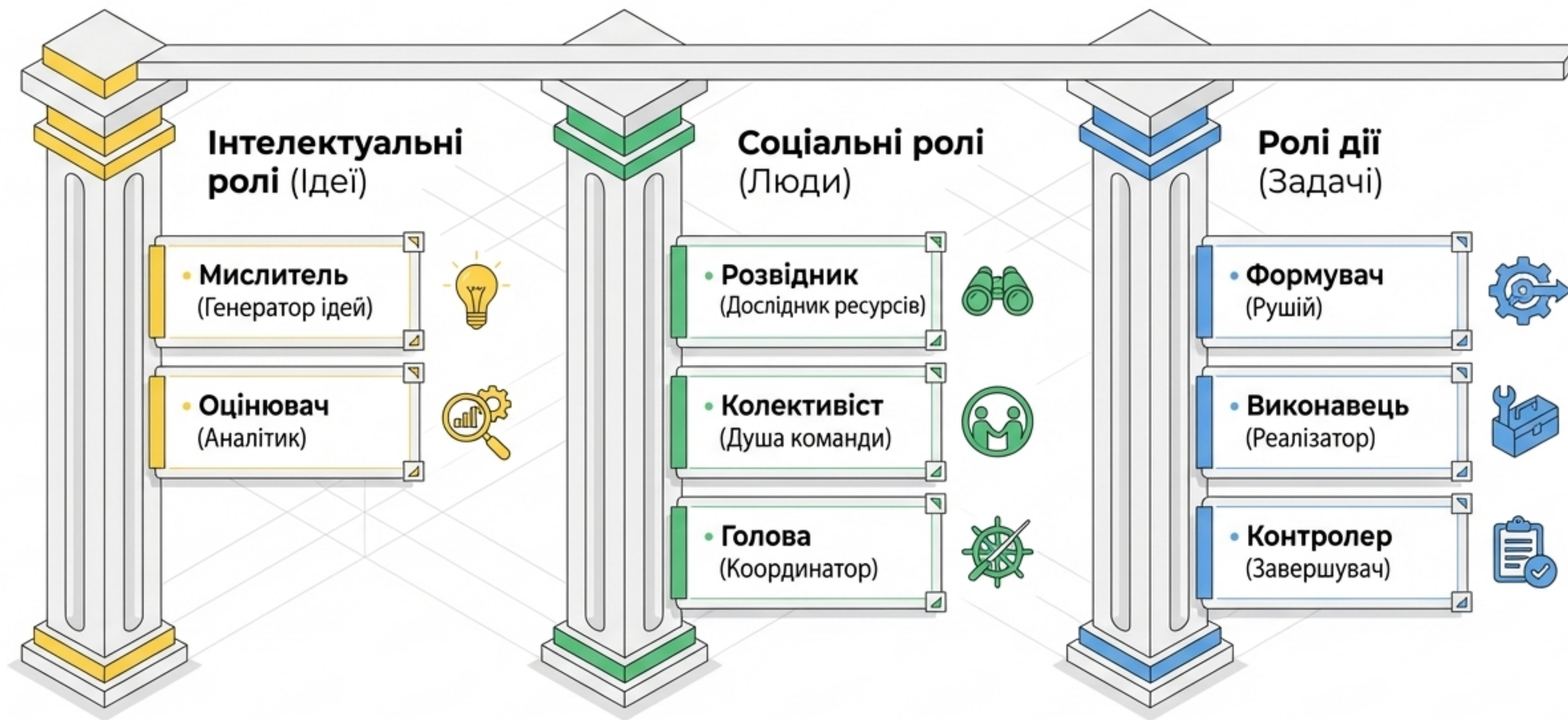
Lumina Spark Lumina Spark



МВТІ (16 типів) МВТІ (16 типів)



Екосистема командних ролей Р. Белбіна

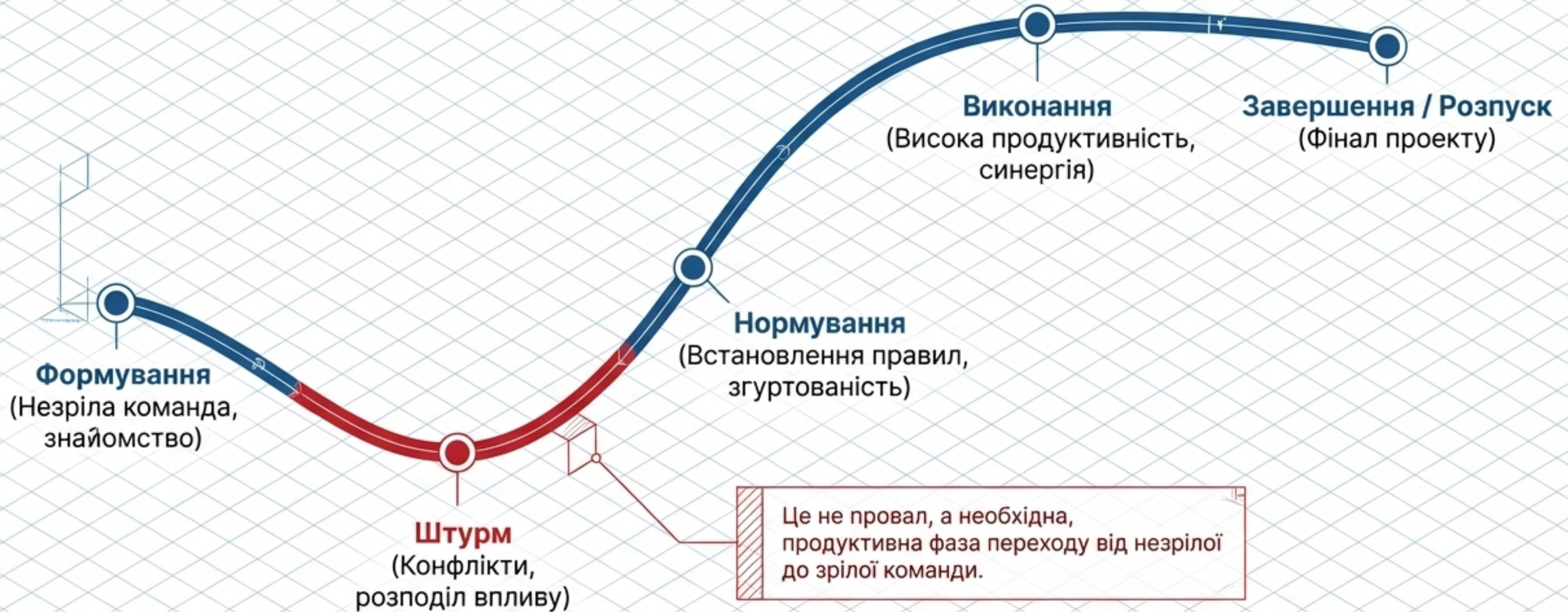


Топологія виконання та баланс ресурсів



Менеджер проекту повинен балансувати ці ролі, щоб уникнути перекосу команди команди у нескінченні обговорення (**Люди**) або мрії (**Ідеї**) без фактичної реалізації (**Задачі**).

Еволюційна крива життєвого циклу команди



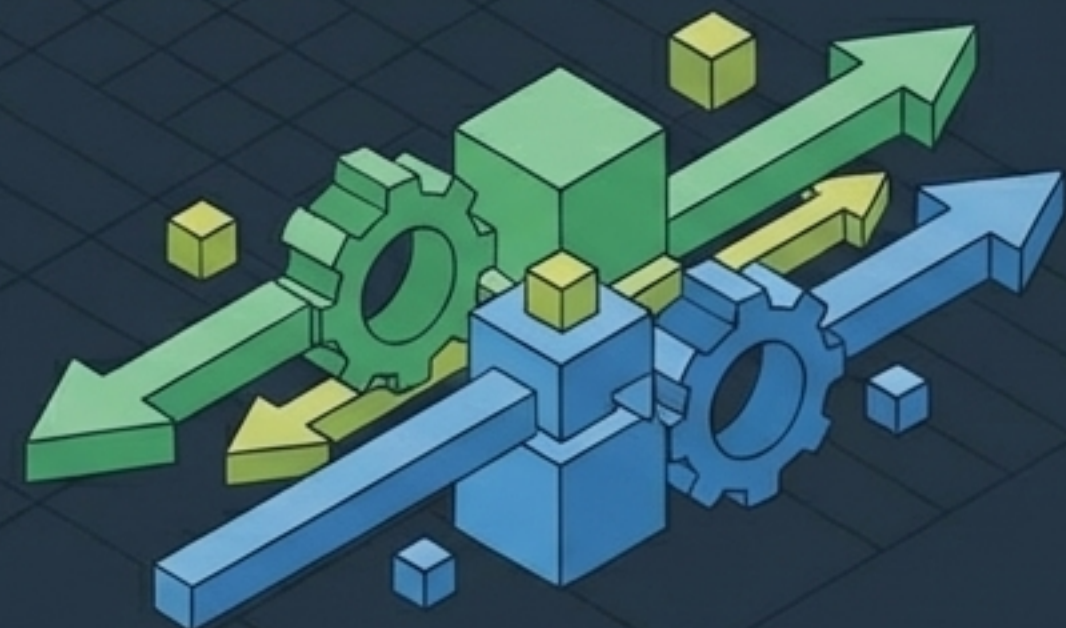
Навігація лідера через етап «Штурму»

Криза



Зіткнення характерів, боротьба за лідерство, опір змінам.

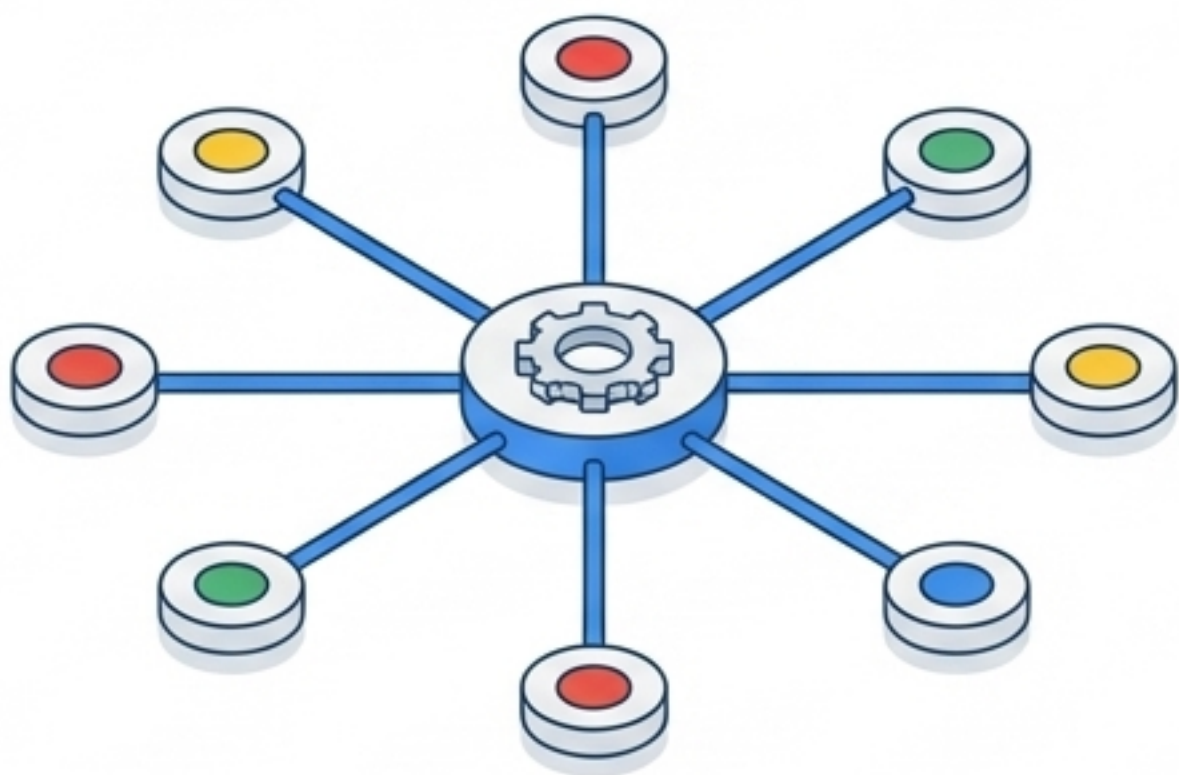
Дії лідера



- Управління конфліктами та їх трансформація у конструктивні рішення.
- Чітке роз'яснення ролей та зон відповідальності.
- Перехід мислення від внутрішньої конкуренції до співробітництва.
- Забезпечення постійного та прозорого зворотного зв'язку (Feedback).

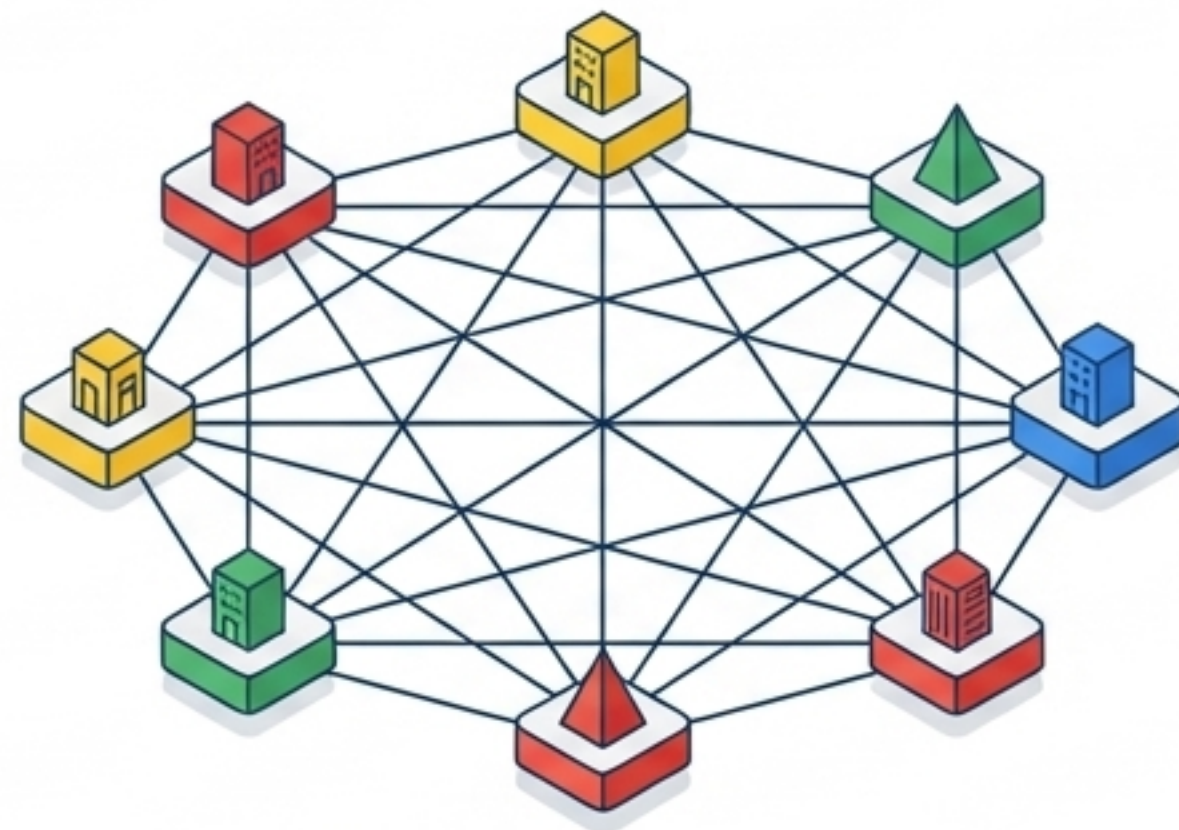
Кровоносна система команди: Мережі комунікацій

Централізовані (Зірка/Колесо)



- Всі потоки йдуть через лідера.
- Характеристики: Висока швидкість для простих задач, висока точність, але низька задоволеність рядових учасників.

Децентралізовані (Коло/Всі канали)



- Інформація вільно циркулює між усіма.
- Характеристики: Необхідні для вирішення складних, творчих проблем. Висока задоволеність та залученість команди.

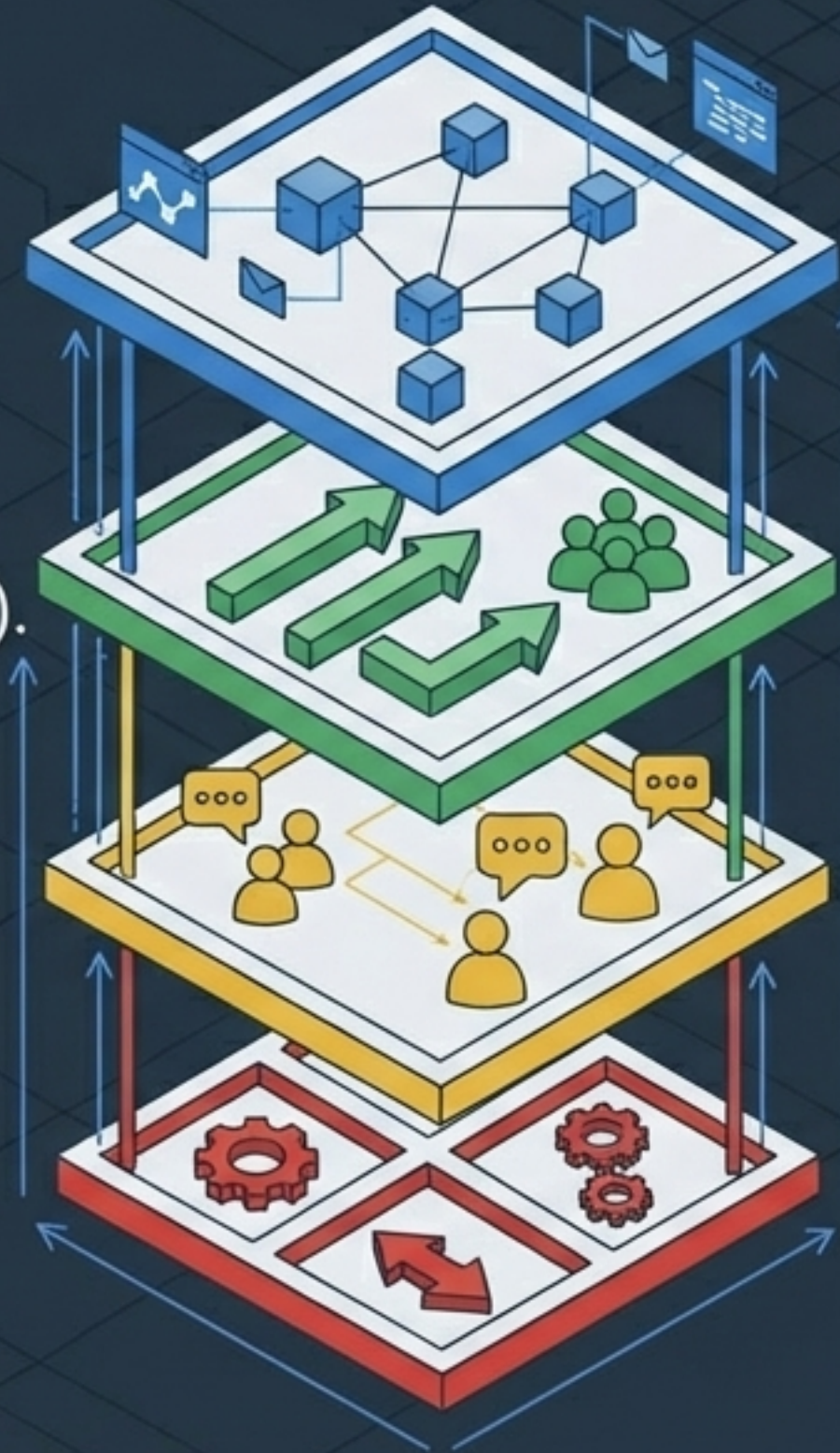
Синергія та практичне впровадження моделі

4. **Інфраструктура:** Оптимізація комунікаційних мереж.

3. **Динаміка:** Навігація через життєвий цикл (Штурм → Виконання).

2. **Архітектура:** Оцінка психологічних профілів та баланс ролей за Белбіном.

1. **Фундамент:** Самоменеджмент та цілепокладання (SMART-мішені).



Командоутворення — це не випадковість. Це свідоме конструювання цілей, часу, особистостей та структур зв'язку.

Ваш наступний крок в архітектурі команди

- Якого кольору ваша компанія?
- Яка ваша істинна роль у поточній команді (Люди, Ідеї чи Задачі)?

Оцініть свій баланс часу вже сьогодні та проаналізуйте комунікаційну мережу вашого найближчого проекту.