



Человеческие показатели или показатели человечности в команде



Давайте познакомимся ©



Консультант по организационному и интегральному развитию, по трансформации систем управления в компаниях и интеграции гибких подходов в управление, коуч первых лиц, Agile - тренер, бизнестренер, ведущая командных сессий и консультаций, спикер.

Партнер Центра Командных Компетенций.

Член Высшего экспертного совета кафедры «Технологии командного менеджмента» Академии Социальных Технологий (АСТ).





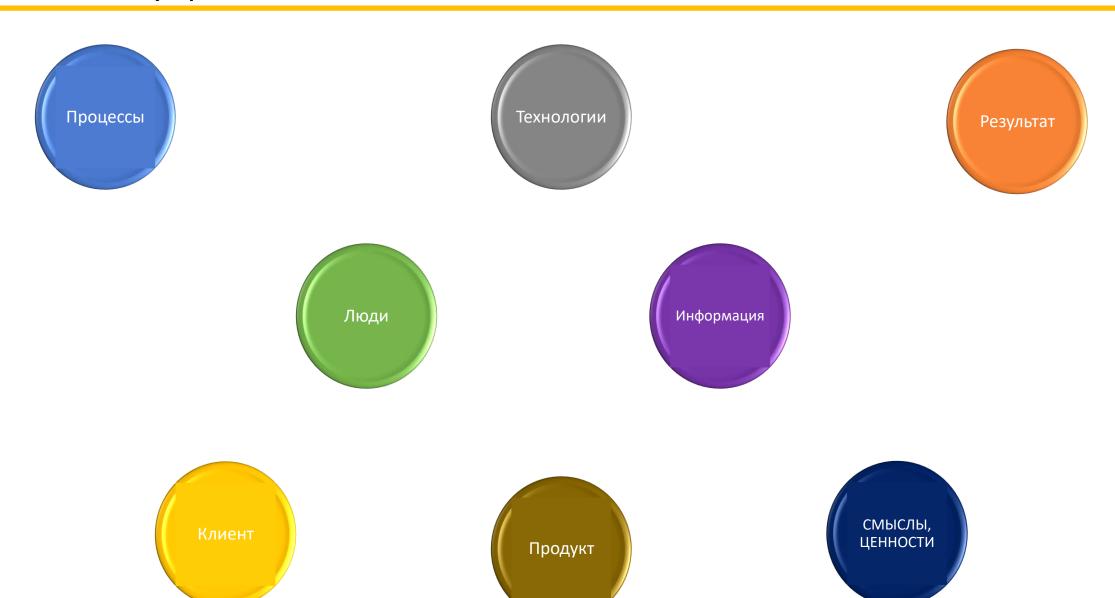


Системы управления и люди в них





Элементы управления





Карта фокусов внимания в управлении







Управление процессами

Как есть

Оптимизация

Владелец процесса



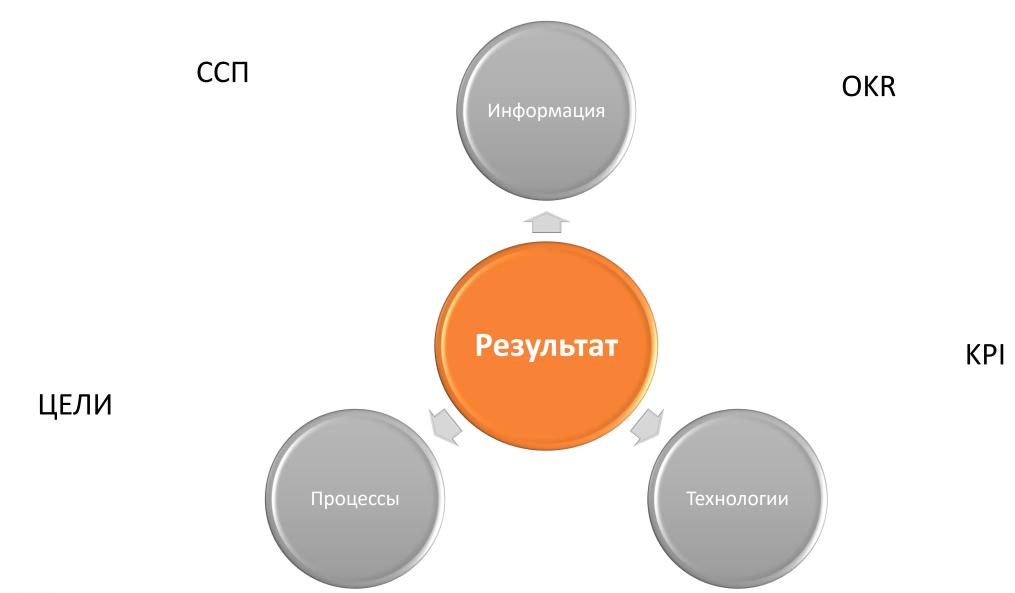
Как должно быть

Автоматизация

Потери











Управление эффективностью



Управление на уровне ценностей



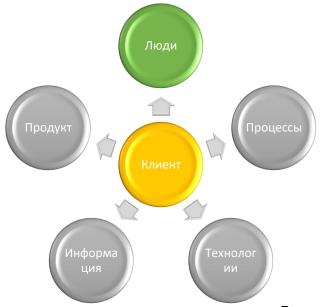




Управление на уровне ценностей



Принципы







Другие подходы к управлению

- Продуктовый подход
- Экосистема
- Холократия
- Социократия
- И другие





Карта фокусов внимания в управлении







ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ





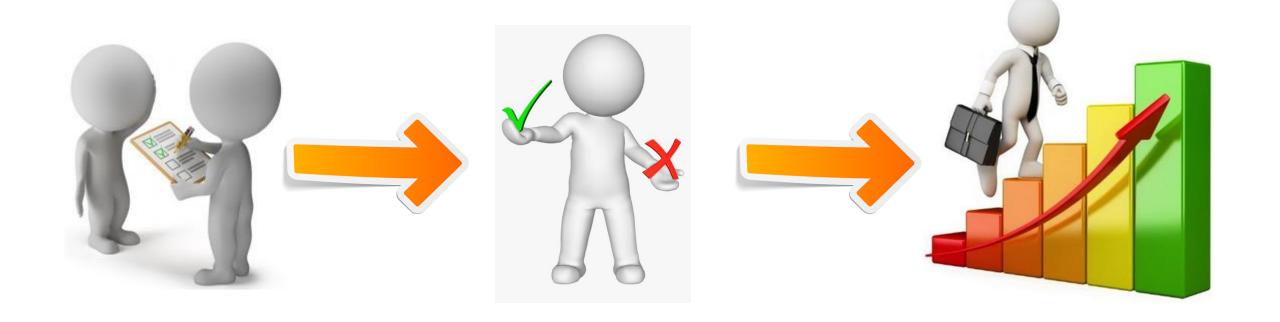
В HR-сфере используются такие метрики:

- статистика по сотрудникам компании
- метрики HR-эффективности: показатели, которые используются для оценки качества **человеческих ресурсов и эффективности их использования**
- метрики, с помощью которых оценивают эффективность работы конкретных специалистов или отделов
- метрики, оценивающие эффективность работы HR-департамента





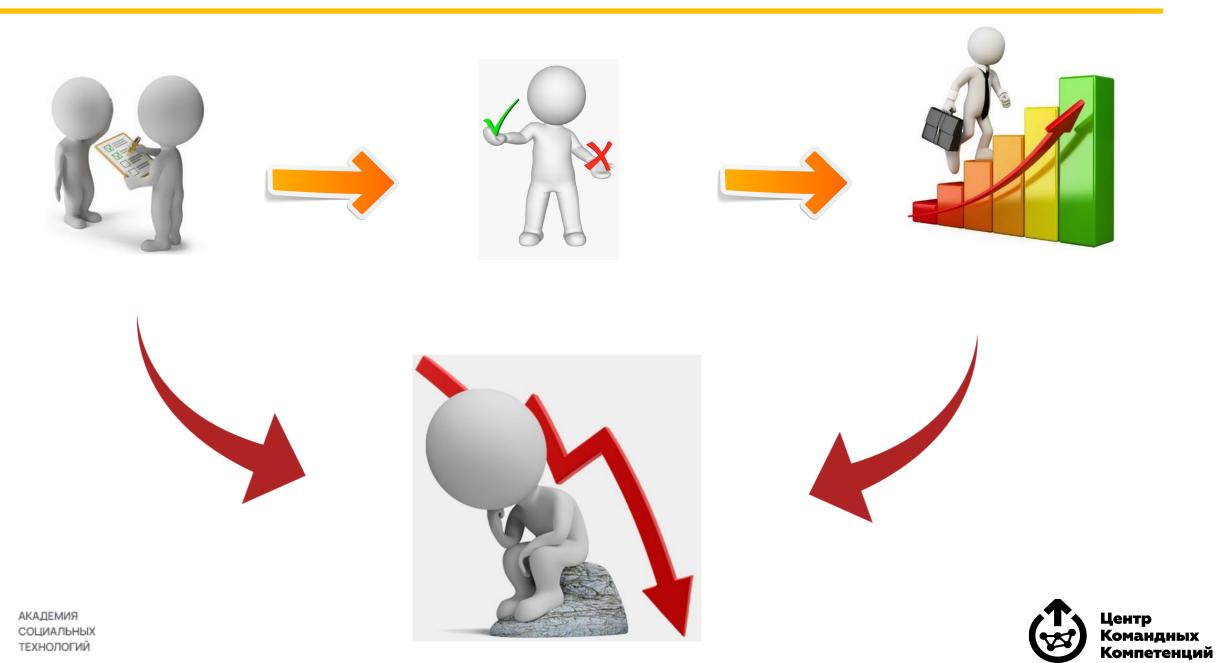
Ожидания



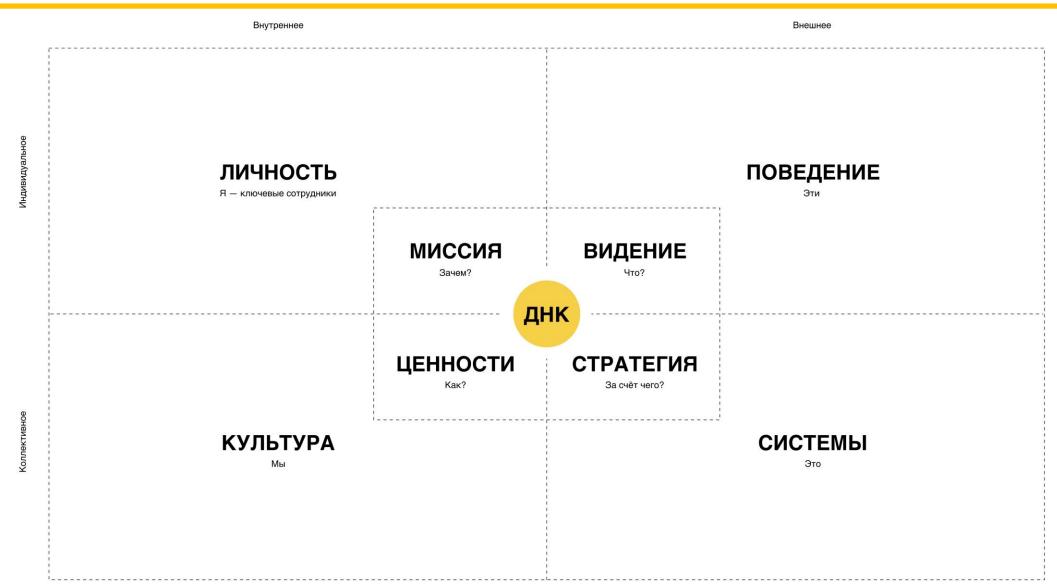




Реальность



Интегральная модель организации







Интегральная модель организации

Внутреннее Внешнее Стиль Менталитет: Привычки и практики управления установки, убеждения, управления Эмоциональные реакции принципы и идеалы и тень лидера Энергия: здоровье, баланс работы и жизни, уровень стресса Соцдем: пол, возраст, внешний вид, образование Отношение Цели, мечты, к работе личность ПОВЕДЕНИЕ страхи Я — ключевые сотрудники Личные и профессиональные компетенции Уровень МИССИЯ видение осознанности Производительность, Мотивация, приверженность эффективность, к целям организации результативность Зачем? Что? Внешний вид **ДНК** Управление: стратегия и операции, Смыслы, ценности, ЦЕННОСТИ СТРАТЕГИЯ История, мировоззрение планирование, КПЭ, контроль. символы, ритуалы отчётность, совещания Kak? За счёт чего? Полномочия и ответственность Орг.структура, роли и функции СИСТЕМЫ КУЛЬТУРА Обратная Бизнес-процессы СВЯЗЬ и автоматизация Отношение Офисное к сотрудникам пространство Прозрачность информации Внутренние и внешние Дистанция Культмасс: хобби, HR: приём, адаптация, мотивация, коммуникации власти «Правила жизни»: корпоративы и т.д. оценка, развитие, карьерный рост, дресс-код. таланты, увольнения график работы и т.д.







СТРАТЕГИЯ

За счёт чего?

Управление: стратегия и операции, планирование, КПЭ, контроль, отчётность, совещания

СИСТЕМЫ

Орг.структура, роли и функции

Бизнес-процессы и автоматизация

Эти

Офисное пространство

HR: приём, адаптация, мотивация, оценка, развитие, карьерный рост, таланты, увольнения

«Правила жизни»: дресс-код, график работы и т.д.





Привычки и практики управления

Энергия: здоровье, баланс работы и жизни, уровень стресса

Соцдем: пол, возраст, внешний вид, образование

ПОВЕДЕНИЕ

Это

Личные и профессиональные компетенции

ВИДЕНИЕ

Что?

Производительность, эффективность, результативность

Внешний вид





Дľ

Смыслы, ценности, мировоззрение

История, символы, ритуалы ЦЕННОСТИ

Как?

Полномочия и ответственность

КУЛЬТУРА

Мы

Обратная связь

Отношение к сотрудникам

Прозрачность информации

Дистанция власти Внутренние и внешние коммуникации

Культмасс: хобби, корпоративы и т.д.





Личность

Менталитет: установки, убеждения, принципы и идеалы

Эмоциональные реакции и тень лидера

Стиль управления

Цели, мечты, страхи

личность

Я — ключевые сотрудники

Отношение к работе

Уровень осознанности

Мотивация, приверженность к целям организации

МИССИЯ

Зачем?





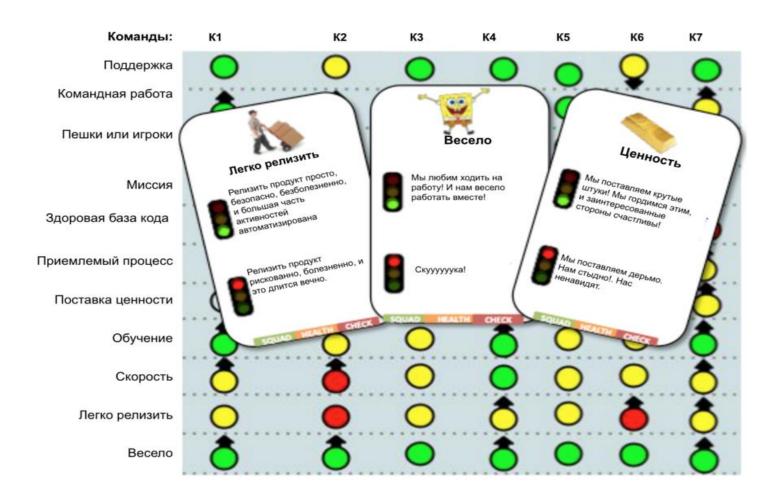
ПОКАЗАТЕЛИ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ

Инструменты для диагностики «здоровья» команды и компании





Светофор здоровья







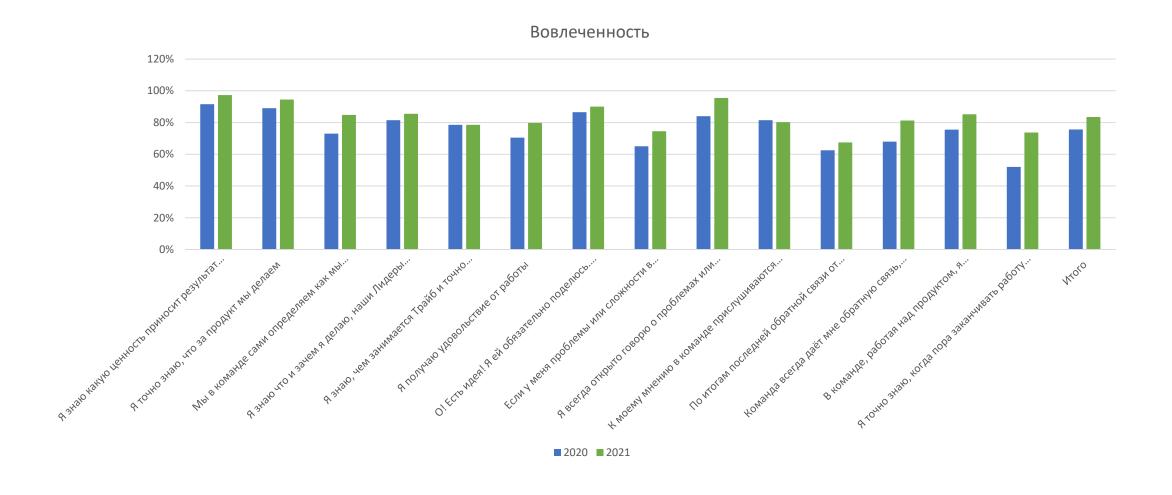
Регулярные опросы

- 1. Я знаю какую ценность приносит результат нашей работы клиенту
- 2. Я точно знаю, что за продукт мы делаем
- 3. Мы в команде сами определяем как будем делать нашу работу
- 4. Я знаю что и зачем я делаю, наши Лидеры регулярно доносят до нас видение и изменения в нем
- 5. Я получаю удовольствие от работы
- 6. О! Есть идея! Я ей обязательно поделюсь. Новые идеи в нашей команде всегда ценятся
- 7. Если у меня проблемы или сложности в работе, то команда предложит помощь не дожидаясь, когда я обращусь к ней
- 8. Я всегда открыто говорю об ошибках и проблемах
- 9. К моему мнению в команде прислушиваются и я могу влиять на решения
- 10.По итогам последнее обратной связи от своего руководителя я понял, как мне стать лучше
- 11.Команда всегда дает мне обратную связь
- 12.В команде я постоянно развиваюсь
- 13.Я точно знаю, когда пора заканчивать работу и уделить время своей личной жизни





Кейс «Сбер»







The Team Canvas

The Team Canvas

Version 1.0 | Русский | theteamcanvas.com

Повернуть

Самое важное, что нужно обсудить команде, чтобы сделать работу в группе продуктивной и слаженной

НАЗВАНИЕ КОМАНДЫ ДАТА _____

ЛЮДИ И РОЛИ

Как каждого из нас зовут и какие. у кого роли? Как называется

ЦЕЛИ

Чего мы хотим достичь как группа? Каковы наши достижимые,

ЦЕННОСТИ

принципы? В чем заключаются наши видеть в основе нашей команды?

НАЗНАЧЕНИЕ

ЛИЧНЫЕ ЦЕЛИ

нас личные повестки, которые мы хотели бы раскрыть перед

ПОТРЕБНОСТИ И **РИНАДИЖО**

ПРАВИЛА И ПРАКТИКИ

Какие правила мы хотим ввести собираемся общаться, чтобы все были в куров происходящего? Как мы собираемся принимать решения?Как мы собираемся выполнять решения и оценивать

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И АКТИВЫ

Какие в нашей команде есть навыки, которые помогут нам достичь цепи? хорошие, по-отдельности и вместе как группа?

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ И РИСКИ

Какие у нас есть слабые стороны, по-отдельности и вместе как у группы? Что участники группы должны знать о нас и о том, как мы работаем? Какие наиболее вероятные сложности мы видим перед группой?





Индивидуальные беседы (1-2-1)

- 1. Профессиональные цели
- 2. Личные цели
- 3. Состояние
- 4. Энергия
- 5. Взаимодействия
- 6. Семья
- 7. Намерения







Командные ретроспективы

- 1. Что было хорошо?
- 2. Что улучшить?



- 1. Лучшие практики
- 2. Улучшения
- 3. Правила и принципы





Индивидуальный и командный коучинг

- 1. Решать сложное по-человечески
- 2. Поиск и работа с возможностями
- 3. Развитие доверия
- 4. Рост осознанности команды и ее участников







Главный инструмент

ВЫ





Карго-культ: реализация без понимания









- Управление собственным состоянием
- Управление состоянием команды
- Эффективные коммуникации







Человечность – это способность участвовать в судьбе других.



Спасибо за внимание



Консультант по организационному и интегральному развитию, по трансформации систем управления в компаниях и интеграции гибких подходов в управление, коуч первых лиц, Agile - тренер, бизнестренер, ведущая командных сессий и консультаций, спикер.

Партнер Центра Командных Компетенций.

Член Высшего экспертного совета кафедры «Технологии командного менеджмента» Академии Социальных Технологий (АСТ).





