

# ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ САМООРГАНИЗУЮЩИМИСЯ ПРОЕКТНЫМИ КОМАНДАМИ

В современных компаниях всё чаще возникают проекты, команды которых формируются из разных подразделений. И участники таких команд, привыкшие к традиционной иерархии в компании, зачастую не умеют эффективно взаимодействовать.

- Как управлять, если нет формальной власти над участниками команды?
- Как договариваться между равными в команде?
- Как заменить подчинение вовлеченностью?
- Как быть командой, готовой к быстрым и критичным изменениям в ситуации проекта?
- Как определить, нужен ли план или нужно импровизировать?
- Нужно ли распределять задачи или лучше распределить роли?
- И как при этом сделать проект в срок и успешно?

**Для ответов на эти вопросы и разработан этот тренинг.**

**Цель:** дать участникам инструменты и навыки эффективного донесения бизнес-мыслей в устной и письменной коммуникации (обращениях, выступлениях, распоряжениях и отчётах)

**Для кого:** для руководителей и специалистов любой сферы деятельности

**Продолжительность:** 16 часов (2 дня разом или 1+1 день с перерывом на 2 недели)

<b>Основные отличия СПК от традиционных иерархических структур</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тренды XXI века и актуальность подхода СПК</li> <li>• Отличие в роли лидера в СПК и в иерархической структуре</li> <li>• Деловая игра на проявление разницы в подходах</li> <li>• Самоанализ по типам руководителя (модель А. Кельина и В. Завадского)</li> </ul>
<b>Вовлечённость, как основной фактор успеха в СПК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Что такое вовлечённость, как её измерить и как за ней следить в процессе работы над проектом</li> <li>• Мотивация и стимулирование в проектных командах</li> <li>• Гигиенические и мотивационные факторы: модель Ф. Герцберга</li> <li>• 5 типов трудовой мотивации: модель В. И. Герчикова</li> </ul>
<b>Распределение задач и ролей в СПК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановка целей через ЗКЧ («зачем, как, что», по модели С. Синека)</li> <li>• Оптимальное распределение ролей на разных этапах проекта: по мотивам модели М. Белбина</li> <li>• Как проводить совещания по распределению задач в СПК: подход «5Р» по модели М. Уилкинсона</li> <li>• Методика «прояснения мутности» при заключении договорённостей (модель В. Завадского)</li> </ul>
<b>Решение сложных ситуаций в СПК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Основы конструктивной конфликтологии в ситуациях пересечения интересов и невыполнения обязательств</li> <li>• Драматический треугольник (Преследователь, Спасатель, Жертва) как основа неконструктивного конфликта в командах (модель С. Карпмана), как его распознать и из него выйти</li> <li>• Метод «Чистая обратная связь» как способ конструктивного решения конфликтных ситуаций (модель К. Уокер)</li> </ul>
<b>Интеграция</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деловая игра «10 кубов» для интеграции всех полученных навыков</li> <li>• Подведение итогов и обратная связь.</li> </ul>

**В результате, прошедшие тренинг сотрудники и руководители:**

- ✓ Будут эффективнее (быстрее и качественнее) работать в проектных командах на любой позиции
- ✓ Будут конфликтовать конструктивнее, достигая не разрушения отношений, а синергии
- ✓ Повысят скорость и ясность коммуникации внутри проекта
- ✓ Будут меньше подвержены эмоциональному выгоранию в процессе работы над проектом

\*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.