

Кто должен быть в команде:

Единого подхода к тому, как именно собрать команду стартапа, не существует. Каждый бизнесмен может назвать вам свою «формулу успеха», которые могут оказаться диаметрально противоположными. В рамках данного курса мы разберём методологию, которая называется «*MVT*» (*Minimum Viable Team*), или «минимальная команда стартапа».

Читая описания ролей в стартапе, попробуйте понять, какая из них соответствует вашему характеру и склонностям в наибольшей степени. И помните — нет «плохих» и «хороших» ролей.



4. Предпринимательская команда

MVT строится на теории «3Н» (Hacker, Hipster, Hustler). Чтобы картина была максимально полной, мы добавим к ним четвертого персонажа — «сторителлера».

И так, минимальная команда строится из:

- **Hacker** - ни один современный стартап не может выжить без разработчика – **хакера**. Разработчик создает сам продукт, инструмент, который может решать настоящие проблемы. Он любит все делать руками (программировать, мастерить, чинить).
- **Hipster** - занимаются внешней оболочкой продукта. Хипстерам нравится, когда они видят что-то особенное. Они знают, как вовлечь аудиторию. Они могут придумать красивую упаковку, подобрать красивые фотографии для Instagram или сделать их своими руками, знают, как лучше презентовать то, что создал хакер клиентам
- **Hustler** - Когда хакер создал продукт, хипстер смог сделать его привлекательным в глазах пользователя, за дело берется **хастлер**. Он организует встречи, раздает визитки, что приводит к продажам. Хастлер знает, как и кому продавать продукт.
- **Сторителлер** —. Он постоянно общается с клиентами, «сидит» в социальных сетях и знает, кто что «лайкает» и на какие мероприятия ходит. Сторителлер сможет донести ценность продукта до покупателей самым лучшим образом, а также ответить на звонки, договориться о времени доставки, сделать пост в Instagram и многое другое.

Иногда один член команды может совмещать в себе несколько ролей. Например, Стив Джобс был хастлером и сторителлером одновременно.

4. Предпринимательская команда

Минимальная команда стартапа (MVT):

- **Общая цель** - Первое, что должно быть у команды — это общая цель. Все члены команды должны знать, к чему они стремятся и каких показателей должны достичь. Иначе совместную работу наладить вряд ли удастся.
- **Чётко прописанные роли** - Все члены команды должны знать, за что они отвечают. Только так они смогут работать эффективно, не выполняя одну и ту же задачу, с одной стороны, и не оставляя какие-либо задачи невыполненными, с другой. Кроме того, это позволит избежать конфликтов между членами команды, ведь каждый из них будет делать именно то, что он может делать лучше всех.
- **Оптимальное количество человек** - Если в команде будет не хватать членов, на остальных партнёров упадёт слишком большая нагрузка, с которой они могут не справиться. Если же членов в команде будет слишком много, распределение обязанностей и межличностные конфликты могут отнимать слишком много времени. В рамках данного курса оптимальное количество человек в команде — четыре. Тем не менее, если вам не удастся распределиться по командам именно так, это не страшно. Главное, поставить перед собой чёткую цель и грамотно распределить обязанности между всеми членами команды.
- **Чёткие задачи** - У вас есть главная цель. Но чтобы вы её достигли, вам стоит разбить её на множество краткосрочных задач с чёткими временными рамками. Так каждый будет знать, что именно и когда он должен будет сделать.

4. Предпринимательская команда

- **Межличностные отношения** - Мы, прежде всего, люди, и только потом стартаперы. Чтобы команда была успешной, её члены должны стараться сбалансировать свои межличностные отношения, иначе работа рискнёт превратиться в бесконечное выяснение отношений и борьбу. Понимание слабых и сильных сторон друг друга поможет вам оставаться в хороших отношениях.



4. Предпринимательская команда

Роль ментора в команде:

Мы разобрали четыре роли в стартапе. Но есть ещё одна, пятая, роль, которую необходимо упомянуть:

Ментор — это наставник, который временно работает в команде стартапа и исполняет роль консультанта. Его задача — помогать проекту своими знаниями и опытом. Он может помочь начинающим предпринимателям правильно расставить приоритеты и выбрать стратегию развития стартапа.

Таким образом, в качестве ментора стартапа могут выступать:

- топ-менеджеры крупных компаний;
- владельцы собственных бизнесов;
- вчерашние стартаперы, успешно вышедшие на рынок;
- специалисты рынка, хорошо разбирающиеся в областях, принципиальных для успеха проекта (маркетинг, продажи, технологии, реклама и т. д.)

Ментор может помочь стартаперам получить помощь и поддержку от опытного специалиста, который смотрит на ситуацию со стороны.

Характеристики членов команды (по Дафту)

Специалисты по решению задач. Их роль состоит в том, чтобы достигать целей, стоящих перед командой.

Должны быть наделены следующими качествами:

- **Инициатива:** предлагают новый взгляд на проблемы, новые способы решения проблем.
- **Обмен мнениями:** организуют дискуссию среди членов команд по поводу решения проблем, оценивают полученные идеи.
- **Поиск информации:** отбирают материалы и факты, имеющие отношение к проблеме.
- **Подведение итогов:** из возможных идей по решению проблем, возможностей и ограничений выстраивают целостную картину.
- **Энергия:** побуждают членов команды к активности.

Если большинство членов команды склонны к исполнению роли «специалистов по решению задач», то такая команда *оказывается очень эффективна, но только в течение короткого отрезка времени, однако в долгосрочной перспективе у членов таких команд снижается степень удовлетворения от работы, и, следовательно, снижается эффективность.*

Члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку.

Должны быть наделены следующими качествами:

- **воодушевляют**: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы.
- **создают гармонию**: сглаживают споры и конфликты.
- **снижают напряженность**: шутят, рассказывают анекдоты и т.п.
- **готовы к компромиссам**: способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде.

Здесь необходимо отметить, что если большинство членов команды склонны к исполнению этой роли, то члены команды получают высокое индивидуальное удовлетворение, но, как правило, за счет снижения эффективности действия.

Члены команды, играющие двойную роль.

Такие люди совмещают в себе две вышеописанные роли: выполняют поставленную перед командой задачу и удовлетворяют эмоциональные потребности членов команды. *Обычно люди, способные играть двойную роль, становятся лидерами команд.*

Члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя. Такие люди обычно держатся отстраненно от повседневной жизни команды, активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата. *Однако такие люди очень полезны в критический момент, поскольку видят проблемы команды как бы «со стороны» и часто дают нетривиальную «обратную связь».*

Руководители не должны забывать, что команда должна быть хорошо сбалансирована, в ней должен присутствовать весь «спектр» ролей.

Члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку.

Должны быть наделены следующими качествами:

- **воодушевляют**: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы.
- **создают гармонию**: сглаживают споры и конфликты.
- **снижают напряженность**: шутят, рассказывают анекдоты и т.п.
- **готовы к компромиссам**: способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде.

Здесь необходимо отметить, что если большинство членов команды склонны к исполнению этой роли, то члены команды получают высокое индивидуальное удовлетворение, но, как правило, за счет снижения эффективности действия.

Характеристики членов команды (по Белбину)

Доводящий до конца. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца. Доводящие до конца - это люди, обладающие этим даром в полной мере. Они завершают все, что начинают и неохотно предпринимают что-либо там, где есть сомнения по поводу того, что удастся довести дела до завершения.

Они заботятся о завершении намеченного и настаивают на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан. Их присутствие не дает команде тратить время впустую на проекты, которые не могут быть доведены до конца.

Их отличают:

внимание к деталям, поскольку маленькая ошибка может привести к большим неприятностям.

постоянные усилия, согласованность и последовательность действий, не любят цейтнот и спешку.

ориентация на выполнение обязательств, а не на эффектный и громкий успех.

склонность к беспокойству, но одновременно и **высокий самоконтроль** и **дисциплина**, даже тогда, когда приходится полностью менять направление действий, они остаются **спокойными** и **невозмутимыми**.

недостаточная гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

Возмутители спокойствия всегда выступают как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Возбудителя спокойствия выведет ее из этого состояния.

Представители этой роли по многим параметрам являются антиподами Коллективистов: они бросают вызов команде, противоречат, не соглашаются.

Возмутители спокойствия характеризуются:

высокой самооценкой, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды.

успехом в ситуациях, характеризующих «политической сложностью», сдерживающей движение вперед. Это ситуации, в которых проблемы требуют согласованных действий на разных уровнях, а правила процедуры и интересы отдельных людей противоречат друг другу, что в конце концов неизбежно приводит к инерции и застою.

настойчивостью и напористостью при ведении переговоров.

Как лидеры они хороши для уже сработавшей команды, которая в своей работе столкнулась со сложным препятствием.

В хорошо сбалансированной команде, особенно руководимой человеком с типичными качествами Председателя, Возмутители спокойствия – это обычно разрушительная сила, способная разладить работу всей команды. Как правило, *Возмутитель спокойствия и Председатель не могут комфортно действовать в одной команде, если только один из них не будет успешно подавлять себя или не переключиться на другую роль.*

Действующий

Основным качеством Действующих, отражающим их установки и характер, является **дисциплинированность**. Будучи дисциплинированными по своей сути, они упорядочено подходят к любой поручаемой им работе.

Среди их отличительных качеств также следует назвать:

организованность, сознательность, приверженность обязательствам, серьезное отношение к любому делу, надежность, практичность, терпимость к окружающим.

Результаты тестирования помимо этого свидетельствуют об их **внутренней стабильности и низком уровне беспокойства**.

Действующие, как правило, принимают существующие ограничения и, не задавая вопросов, делают то, что требуется. Это не просто человек, который делает или организует что-либо, а человек, действительно работающий на команду и в меньшей мере преследующий свои личные интересы. Они принимают поставленные перед ним цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении работы. У них никогда не возникает вопросов в связи с тем, что работа не может быть выполнена потому, что она им не нравится или не вызывает интереса.

Им присущ практичный и реалистичный подход к выполнению работы. Действующие – очень эффективные **организаторы и администраторы**.

Успех и признание приходят к Действующим со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам.

Коллективист

Представители этой роли оказывают «смягчающее» воздействие на команду: их присутствие улучшает моральный климат и повышает степень сотрудничества между членами команды.

Такое воздействие Коллективистов на обстановку в команде объясняется тем, что они ставят интересы команды превыше своих собственных, умеют слушать других, находят общий язык со сложными людьми и выстраивать доверительные отношения со всеми окружающими.

Согласно результатам тестирования им присущи:

общительность, характерная для экстравертов, но без склонности к доминированию,

большой интерес к людям и особенно к человеческим взаимоотношениям. Они хорошо чувствуют людей и доверяют им.

Для них характерны консультативный стиль руководства и склонность к неформальному общению с коллегами и подчиненными.

Из них получаются отличные наставники молодых сотрудников.

Мыслитель

Основное назначение Мыслителя в команде – **привнесение новых и оригинальных идей**. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, обдумывая различные варианты. Им свойственен **самоуглубленный, аналитический подход к решению проблем**.

Результаты тестирования свидетельствуют о **высоком интеллектуальном уровне** Мыслителей, очень **высоких показателях креативности** и явной **интровертированности**.

Их мышление характеризуется **высокой критичностью**, а идеи отличаются оригинальностью и «интеллектуальным качеством».

Они часто воспринимаются другими членами команды как **не слишком коммуникабельные**. Им свойственна **прямота** и **честность в общении**. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения руководителя.

В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их карьера руководителя редко бывает блестящей. В давно существующих, устойчивых организациях вы редко встретите Мыслителей среди высшего руководства, кроме тех случаев, когда непредвиденные обстоятельства поставили организацию в сложное положение, угрожающее ее выживанию.

Оценивающий

Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений.

По результатам тестирования представители этой роли в команде обладают **высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления**, особенно это касается их **способности выдвигать контраргументы**.

Оценивающие **практически никогда не ошибаются**, однако, **не могут похвастаться оригинальностью мышления или воображением**. Им свойственны **низкая ориентация на достижения и несклонность увлекаться чем-либо**. **Отсутствие энтузиазма и увлеченности** для команды также оборачивается важным достоинством Оценивающего, поскольку истинная беспристрастность возможна лишь при отсутствии приверженности чему-либо.

В идеале Оценивающий скорее, чем Председатель, должен выступать в роли арбитра при принятии решений в команде. При этом, чем больше звучит предложений в команде и чем сложнее процесс принятия решений, тем важнее роль Оценивающего как человека, способного восстановить консенсус в команде.

Окружающими они могут восприниматься как **сухие**, несколько **занудные** и порой **чересчур критичные люди**.

Оценивающие **не склонны принимать множество решений в единицу времени**, но принимаемые ими **решения почти всегда оптимальны с точки зрения риска и последующих результатов**.

Председатель

Основной залог успеха Председателя – его личностные качества. Прежде всего, по своей натуре он **склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть**, без проявлений ревности или подозрительности.

В качестве противовеса этому качеству он **должен уметь доминировать в команде и быть приверженным целям и задачам** команды, что усиливает и морально обосновывает его доминирующую позицию.

Его кредо – **практический реализм**.

По своей природе Председатель – **энтузиаст** с присущей экстравертам **способностью воодушевлять и мотивировать** окружающих.

Успешный Председатель – это человек, **думающий преимущественно в позитивных категориях**. Он использует словесные конструкции, демонстрирующие одобрение членов команды, которые признают и поддерживают цели команды и стремятся внести свой вклад в ее работу.

Он **ориентирован на эффективное использование потенциала команды** и поэтому **признает и поощряет все таланты** и качества людей, которые способствуют достижению ее целей.

Он **интегрирует и координирует** усилия команды с помощью своей **способности найти каждому ее члену соответствующую роль** для достижения общей цели.

Председатель – это хороший лидер для сбалансированной команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей в команде.

Исследователь ресурсов

Это еще один член команды, **ориентированный на предложение новых идей**. Однако, способ генерации идей Исследователями ресурсов и сам характер предлагаемых ими идей отличны от Мыслителей. Они **склонны** не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько **«подбирать» фрагменты идей окружающих и развивать** их. Исследователи ресурсов особо **искусны в изучении ресурсов** за пределами команды.

Исследователи ресурсов обычно не препятствуют своему желанию что-либо узнать, и **их общение с людьми умело направляется на поиск интересующих их ответов**.

При этом их предложения, как правило, **не слишком оригинальны и не отличаются особым интеллектуальным блеском**. К достоинствам их идей можно скорее отнести **гибкость и многосторонность**.

Результаты тестирования Исследователей ресурсов демонстрируют их отличие от Мыслителей. Им свойственны **средние показатели интеллектуального уровня и креативности**, а также **экстравертированность, общительность, любознательность и социальная ориентация**. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Исследователи ресурсов легче, чем Мыслители интегрируются в команду.

Исследователи ресурсов, как правило, успешно ведут различные переговоры и добиваются успехов как при организации нового дела, так и при управлении уже устоявшимся.

4. Предпринимательская команда: типы

Команды бывают разные. Это не только общее понятие для всего персонала компании, но и отдельные группы сотрудников, каждая из которых движется в определенном направлении. Поэтому для каждой цели нужно уметь формировать свою команду, учитывать её тип и характерные особенности.

Какие типы команд существуют, в чем их отличие и на что нужно обращать внимание при подборе и адаптации сотрудников?

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМАНДЫ

Формируются из специалистов, объединенных общей профессиональной сферой деятельности. Это могут быть сотрудники отдела финансов, маркетинга или IT. У каждого из них есть своя роль и зона ответственности. Такой тип команды распространен в средних и больших организациях, где особенно ценятся профессиональные компетенции сотрудников.

Пример: отдел продаж. Обычно включает в себя несколько менеджеров по продажам, специалиста по работе с ключевыми клиентами, торгового представителя, которые выполняют схожие задачи по продаже определенных продуктов или услуг.

Особенности: четкое распределение задач, экспертность сотрудников, упрощенная коммуникация и управляемость.

4. Предпринимательская команда: типы

КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМАНДЫ

В отличие от предыдущих, объединяют специалистов из разных направлений деятельности компании. В состав таких команд входят профессионалы с разными компетенциями, которые комплексно решают общую задачу. Часто используются для масштабных проектов, которые требуют тесного взаимодействия между различными бизнес-процессами.

Пример: отдел производства. Может включать менеджеров производства, специалистов по качеству, технических специалистов, операторов станков, инженеров. Все они выполняют разные задачи, но в тоже время создают один продукт или услугу.

Особенности: разнообразие компетенций, инновационный подход, более сложная коммуникация и управляемость.

САМОУПРАВЛЯЕМЫЕ КОМАНДЫ

Работают автономно, независимы в принятии решений и несут больше ответственности за результаты. Они сами способны организовать свою работу без необходимости в постоянном контроле со стороны руководства. Такой тип команды наиболее эффективен в организациях с гибкой оргструктурой и доверительными отношениями в коллективе, где ценится инициативность.

Пример: команда программистов, которые работают над новым приложением. Они сами придумывают концепцию, разрабатывают геймплей и распределяют задачи в рамках общих целей и сроков.

Особенности: самостоятельность, адаптивность, ответственность, мотивация и вовлеченность.

4. Предпринимательская команда: типы

ПРОЕКТНЫЕ КОМАНДЫ

Формируются для отдельных проектов с установленными сроками и целями. В их состав входят специалисты разных направлений, как и в кросс-функциональных командах. Но после завершения работы команда либо полностью расформировывается, либо переходит к следующему проекту. Такой формат особенно эффективен в сферах, где важны гибкость, соблюдение четких сроков и графиков.

Пример: команда, которая готовит к сдаче новый жилой дом. Объединяет строителей, архитекторов, инженеров, дизайнеров, менеджеров. После завершения работы они переходят на новые проекты: возможно, уже другого застройщика.

Особенности: временный характер, фокусировка на результате, адаптивность к изменениям.

КОМАНДЫ С МАТРИЧНОЙ СТРУКТУРОЙ

Это некий гибрид функциональных и проектных команд, который предусматривает наличие двух руководителей у каждого сотрудника: линейного и проектного. Такую структуру обычно используют крупные производители продуктов питания, фармацевтические, консалтинговые и инжиниринговые организации, банки и IT-компании.

Пример: компания по производству протеиновых батончиков решила разработать новый вкус в линейке. В команду набирают специалистов из разных отделов: технологов, инженеров по качеству, специалистов по закупке. Пока работа не завершится, все они будут подчиняться не только своему линейному руководителю, но и менеджеру нового проекта.

Особенности: адаптивность к изменениям нагрузки, возможность гибко распределять ресурсы, профессиональное развитие.

Стадии формирования команды

Притирка

Интеграция в новую команду — обязательный этап для любого коллектива. В этот период каждый участник начинает понимать возможности и компетенции коллег. На протяжении фазы притирки сотрудники открывают свои личностные качества, умения и мировоззрение. Часто в это время рекомендуется привлечь коуча, который поможет более эффективному взаимопониманию внутри группы.

Конфликты

Столкновения неизбежны в любой организации, однако руководителю важно поспособствовать команде, помогая сплотиться и извлечь из этих разногласий ценные уроки.

Эксперименты

На данном этапе уже разрешены все конфликты, члены коллектива нацелены на эффективное распределение рабочего времени, а также на свое личное и профессиональное совершенствование. Сотрудники сталкиваются с ошибками, но постепенно находят способы их исправить, обеспечивая тем самым бесперебойную и налаженную трудовую деятельность.

Творчество

Иногда возникают ситуации, когда обычные методы решения задачи оказываются неэффективными, тогда необходимо применить новые, творческие подходы. В такие моменты лидеры, выделяющиеся в ходе сотрудничества, используют креативное мышление и принимают на себя ответственность за исход всей командной работы.

Зрелость

Команда на данном этапе проявляет высокую степень взаимопонимания и сплоченности. Сотрудники эффективно и уверенно разделяют задачи, четко осознавая свои зоны ответственности, дисциплинированно и без лишних эмоций решают возникающие проблемы. Благодаря такой организованности коллектив способен самостоятельно справляться с комплексными заданиями и достигать поставленных целей.

4. Предпринимательская команда

Каковы ключевые аспекты эффективного взаимодействия в команде?

Измерение результативности коллектива может быть разнообразным, однако ключевым показателем является достигаемая прибыль и своевременное выполнение задач. Следовательно, эффективность группы определяется ее способностью обеспечивать компании запланированный доход и полное выполнение всех поручений.

В чем состоит успех работы в команде?

Коллективная деятельность подразумевает выполнение индивидуальных задач в контексте общих целей с другими членами команды. Отличным примером являются командные виды спорта, где, как в волейболе, у каждого игрока своя определенная зона ответственности, но стратегия и конечная цель общая.

Какой элемент важен для успешной командной работы?

Взаимное доверие между коллегами является ключевым элементом успеха командной деятельности. А создается оно не столько в момент достижения общекомандных результатов, сколько в моменты конфликтов. Возможность проявить в коллективе свои эмоции, страхи, сомнения и быть при этом принятым и выслушанным - это тот клей, на котором строится и работает команда. Оно позволяет членам коллектива свободно обмениваться мнениями и давать советы друг другу, что способствует более эффективному и экономичному выполнению задач.

Практика: разделение на команды

Для выполнения ВСЕХ командных заданий в курсе Инженерное предпринимательство вы будете разделены на постоянные команды, состав которых определяется по решению преподавателя.

Исключение составляет выполнение исследовательского проекта, где команды разрешено сформировать студентам по их собственному выбору.

Далее преподаватель называет состав команд в рамках группы. Далее все ответы на командные задания (в ЭК – Командное ИДЗ №...) будут осуществляться командами совместно.

Команды на практиках:

- Объединяются, распределяют роли, формируют согласованные решения;
- Выбирают капитанов, которые будут размещать ответы команд в ЭК.
- Усаживаются рядом, чтобы обсуждать проблемы и вырабатывать решения

Практика: разделение на команды

Для выполнения ВСЕХ командных заданий в курсе Инженерное предпринимательство вы будете разделены на постоянные команды, состав которых определяется по решению преподавателя.

Исключение составляет выполнение исследовательского проекта, где команды разрешено сформировать студентам по их собственному выбору.

Далее преподаватель называет состав команд в рамках группы. Далее все ответы на командные задания (в ЭК – Командное ИДЗ №...) будут осуществляться командами совместно.

Команды на практиках:

- Объединяются, распределяют роли, формируют согласованные решения;
- Выбирают капитанов, которые будут размещать ответы команд в ЭК.
- Усаживаются рядом, чтобы обсуждать проблемы и вырабатывать решения

Практика: разделение на команды

На сегодняшний день команды должны будут:

- До 24.00 в ЭК определить свой выбор: выполнить Задание «Разделитесь на команды» (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/choice/view.php?id=727482>) – **каждый студент должен выбрать номер команды, который выдаст вам преподаватель.**
- Провести первое совместное задание по распределению ролей (хакер, хипстер, хастлер, сторителлер) – одна роль на 1 члена команды, если 5 человек в команде – одна из ролей может повторяться (ответ – устно, в конце семинара, оценка – 0-1 балл на каждого члена команды).
- Провести общее командное задание: Командное ИДЗ №1 (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/assign/view.php?id=727483>).

Практика: задание по распределению ролей

1. Доведение преподавателем номера команды до каждого студента.
2. Команды собираются вместе и обсуждают следующее:
 - Кто будет капитаном и почему.
 - Какими чертами обладают хакер, хипстер, хастлер, сторителлер по Дафту и Белбину.
 - Распределяют роли – одна роль на 1 члена команды, если 5 человек в команде – одна из ролей может повторяться (ответ – устно, в конце семинара, оценка – 0-1 балл на каждого члена команды). В ответе указать, почему отнесли членов групп к той или иной роли.
 - Проводят общее командное задание: Командное ИДЗ №1 (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/assign/view.php?id=727483>).

Практика: Ознакомление с Командным ИДЗ №1

1. Командное ИДЗ №1 (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/assign/view.php?id=727483>).

Суть задания.

Изучив теоретический материал "Формирование и организация работы команды", необходимо самостоятельно подобрать фильм, в котором прослеживается командная работа и принципы командообразования (не менее 3 принципов):

Формирование целей

Командное выполнение задачи

Индивидуальная ответственность перед командой

Стимуляция

Профессиональный рост

Креативность

Продуктивность

Дать объяснения выделенным принципам, почему вы считаете, что они присутствуют в данном фильме, в чем это заключается?

Какой персонаж явился лидером? Дайте ему характеристику, опишите его качества и методы поддержания командного духа.

Каким персонажам можно соотнести данные роли и почему:

Доводящий до конца, Возмутитель спокойствия, Действующий, Коллективист, Мыслитель, Оценивающий, Председатель, Исследователь ресурсов.

Осуществляли ли персонажи социально-эмоциональную поддержку и какую?

Практика: Ознакомление с Командным ИДЗ №1

1. Командное ИДЗ №1 (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/assign/view.php?id=727483>).

ПРИМЕР: Краткий пример по фильму «Не пойман не вор»

Сюжет: В самом центре Нью-Йорка посреди дня совершается ограбление банка. После нескольких дней осады у полиции нет ни улик, ни пострадавших, ни подозреваемых, ни, собственно, того, что называется «составом преступления». Детективы слишком поздно начинают понимать, что все это время их просто водили за нос, и что многое в этой истории совсем не то, чем кажется.

Итак, в банк заходит небольшая группа маляров, одетых в белые комбинезоны, кепки и солнцезащитные очки. Внезапно они запирают двери и с криками: «Это ограбление!» укладывают всех присутствующих на пол. Затем поджигают дымовую шашку, а подбежавшему к входным дверям уличному полицейскому главарь с диким иностранным акцентом заявляет, что в банке — заложники и бомба. Подъехавшая группа во главе с детективом выясняет, что камеры видеонаблюдения в банке были выведены из строя за минуту до ограбления. Полиция не знает ни сколько заложников в банке, ни сколько грабителей, ни что там происходит.

Тем временем «маляры» собирают всех посетителей и служащих и заставляют их сначала сдать все свои ключи и мобильные телефоны, а затем раздеться до белья и надеть одинаковые синие комбинезоны. Также заложники должны надеть на глаза специальные маски, какие используются для сна. Лица самих грабителей закрыты, а заложники не успели друг друга рассмотреть. Чтобы окончательно запутать следы, грабители посадили заложников в несколько комнат и время от времени тасуют их. При этом подсаживая членов банды под видом заложников (под белыми комбинезонами у них надеты синие). Потом, когда всё закончилось, никто не смог уверенно сказать: «Это — грабитель», потому что находилось несколько человек, которые опознавали в каждом подозреваемом «товарища по несчастью».

Практика: Ознакомление с Командным ИДЗ №1

1. Командное ИДЗ №1 (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/assign/view.php?id=727483>).

ПРИМЕР: Краткий пример по фильму «Не пойман не вор» (продолжение)

В результате, когда банк был захвачен штурмом, стало понятно, что само ограбление было грандиозной инсценировкой с бутафорским оружием, фальшивой казнью заложника и с записанными заранее разговорами, которые грабители подслунали полиции, подслушивающей их через спрятанные в еде для заложников жучки. Детектив догадывается, что из банка всё-таки что-то вынесли или вынесут.

В пик кризиса с заложниками хозяин банка подослал детективу своего представителя с исключительными полномочиями. Она сделала всё, что могла и даже пообщалась с главарём грабителей. Выясняется, что основатель банка сколотил своё состояние, сотрудничая с нацистами в годы Второй мировой войны. В ячейке банка хранились документы, свидетельствующие о его военных связях, бриллианты и исключительно ценное кольцо. Главарь грабителей охотился именно за документами, решив оставить их себе и возможно потом шантажировать ими основателя банка.

Суть замысла грабителей состояла в том, что их главарь остался внутри здания банка. Грабители немного перестроили подсобку банка и организовали там тайное убежище, где он оставался в течение недели. Остальные преступники, смешавшись с прочими заложниками, чистыми покинули здание банка. Главарь через неделю вылез из своего убежища. В банке уже была восстановлена обычная работа. Смешавшись с посетителями банка, он спокойно ушёл через главный вход.

История на том не заканчивается. Детектив, разбираясь со списком ячеек в хранилище, обнаруживает, что ячейка не значится в списках. По его требованию её вскрывают. Там нет ничего, кроме мусора и кольца с запиской, оставленной главарем — «Следуй за кольцом». Детектив направляется сначала к хозяину банка и затем к мэру города, требуя объяснений. Он даёт понять, что будет и дальше разбираться с этой историей.

Практика: Ознакомление с Командным ИДЗ №1

1. Командное ИДЗ №1 (ссылка в ЭК <https://stud.lms.tpu.ru/mod/assign/view.php?id=727483>).

ПРИМЕР: Краткий пример по фильму «Не пойман не вор» (окончание)

В фильме описывается сплочение трех людей с целью ограбить банк и похитить важные документы, свидетельствующие о преступлениях управляющего банка. Таким образом, данное сплочение можно назвать командой.

Прослеживаются такие принципы как:

Формирование целей (цель описана выше, также по каждой задаче перед членами команды была поставлена индивидуальная цель)

Командное выполнение задачи (все выполнялось сообща, обмен костюмами, вывод заложников, скрытие камер наблюдения, перестройка подсобки)

Индивидуальная ответственность перед командой

Креативность (пример, преступники, смешавшись с прочими заложниками, чистыми покинули здание банка. Главарь через неделю вылез из своего убежища. В банке уже была восстановлена обычная работа. Смешавшись с посетителями банка, он спокойно ушёл через главный вход).

И т.д.