

Улучшение межкомандного взаимодействия

На основе “Лидер и племя”

Многие вопросы решаются через посредника 🙈

Сотрудники приходят ко мне, чтобы обсудить решение вопросов, где мое участие могло и не требоваться, или скорректировать поведение коллеги.

Возникают ненужные последовательные коммуникации, может возникнуть “испорченный телефон” 📞 при передаче информации.

Культура открытости

У нас свободно циркулирует любая информация о работе, процессах, показателях и коллегах.

Закрытая информация только по вашим зарплатам 

Инструменты прямых коммуникаций ☐

- Чат 
- Созвон 
- Тикет 
- Отметка 
- Совместный чай или кофе 

Выпрямляйте коммуникации – взаимодействуйте напрямую

- Обсуждайте вопросы в свете общих ценностей и целей
- Стремитесь понять друг друга, понять реальную первопричину возражений или бездействия
- Создавайте тройственный союзы людей (или команд) для совместного достижения значимых целей и результатов между смежными командами

5 уровней устройства племён

1. Отчаянная враждебность

а. Жизнь дермо 💩

2. Безразличная жертва

а. Моя жизнь дерьмо 🤢

3. Одинокий воин

а. Я лучший 🤘💪

4. Гордость за племя 🌟

а. Мы лучшие 😍☐

5. Искреннее удивление

а. Жизнь прекрасна 😊

Признаки четвёртого уровня

- Команды фокусируются на общих ценностях и целях ●
- Информация свободно циркулирует внутри группы ●
- Взаимоотношения между коллегами строятся на общих ценностях ●
- Люди добровольно объединяются для выполнения приоритетных задач и проявляют инициативу ●
- Они часто употребляют местоимение «мы» ●
- Если между двумя коллегами возникает конфликт, третий вмешивается и пытается его уладить ●

Формирование ценностей и цели

Создание стратегии начинается с формулирования базовых ценностей, которые будут объединять людей, и благородной цели, к которой они будут идти все вместе.

Наши ценности 🥰

- Профессионализм – качественные решения, улучшение своих навыков
- Улучшение процессов и продуктов – ускорение получения результатов
- Открытость и прозрачность – позволяет быстро выявлять проблемы
- Взаимопомощь – коллегам и заказчикам
- Проактивность – действия не только в зоне своей ответственности
- Рефлексия – извлечение уроков из прошлого
- Простота и надёжность – решения без излишних усложнений
- Ответственность – понимаем последствия своих действий

Наши цели – ключевые результаты 2024

1. Максимизация вклада времени сотрудников (в заказы), чтобы обеспечить ФОТ ~38%
2. Максимизация количества выпущенных заказов => больше 2023 год
3. Доступность инфраструктуры на уровне 99,99%
4. Скорость отклика сайтов на уровне 2 секунды
5. Ускорение и увеличение надёжности обменов данными между системами
- ~~6. Увеличить число строк в заказе КОР на 2 штуки~~
7. Увеличить продажи новинок ОПТ на XX%

Триады и кросс-командное взаимодействие

Объединения сотрудников разных команд и проектов, для совместного решения важных “внутренних задач и заказов”.

- Системный анализ [1287](#) – Мешков и Бабайцев
- Процессы доставки [1295](#) – Целищев и Киселёв
- JS на проектах [1289](#) – Гребенников, Столбин и др.
- Тесты в траектории развития [1009](#) – Бабайцев, Васильев и др.
- Нагрузочное тестирование [1288](#) – Сычев 
- Продуктовый анализ [1260](#) – Моренков 

Шаги и вопросы для продвижения вперед

Далее люди должны обсудить три вопроса:

- ☐ Чего мы хотим? (Результаты)
- ☐ Что мы имеем? (Активы)
- ☐ Что мы будем делать? (Действия)

Если ресурсов достаточно, нужно уточнить:

- ☐ Хватит ли активов для достижения действий?
- ☐ Приведут ли действия к достижению результатов?

Каждые 90 дней необходимо оценивать результаты и разрабатывать дальнейшую стратегию.

Обеспечение стабильного четвёртого уровня

Вот что нужно делать лидеру для поддержания культуры четвёртого уровня:

- стимулировать создание большего числа триад (групп из трёх человек)
- проводить собрания племени и обсуждать ценности, цели, ожидаемые результаты, активы и предполагаемые действия
- поощрять высокие стремления племени, которые связаны не с желанием победить, а со стремлением «творить историю»
- самим создавать оптимальные условия для движения вперёд, если рынок не предоставляет подходящих возможностей
- в трудные периоды искать решения, взаимодействуя с людьми, а не пытаясь их победить

Пятый уровень племени💡

Племя пятого уровня - это магнит для других групп, готовых помочь в достижении благородной цели.

На третьем уровне устанавливается фокус на «мои ценности»,
на четвёртом - на «наши ценности»,
а на пятом - на «глобальные или резонирующие ценности».

Признаки пятого уровня

- Люди не говорят о конкурентах, а обсуждают свои бескрайние возможности, которые ограничены только воображением и вовлеченностью соплеменников.
- Исчезает страх, конфликты и стресс.
- Люди готовы сотрудничать не только с теми, кто разделяет их ценности, но и с теми, чьи ценности резонируют их ценностям.
- Лидер на пятом уровне заботится о том, чтобы у племени была достаточно развита инфраструктура для осуществления значимых прорывов.
- Меняется восприятие мира.
 - а. Люди говорят: «Жизнь прекрасна» вместо «Мы великие».
- Сотрудники стремятся участвовать в сложных вдохновляющих проектах.
- Люди становятся олицетворением стратегии племени, особенно её ценностей.

Наши действия

- Общаемся напрямую друг с другом – честно и открыто обсуждая проблемы
- Выбирая решение – опираемся на наши ценности
- Объединяемся в группы из разных команд для совместного эффективного взаимодействия

Вопросы?