

САМОДИАГНОСТИКА ВАШЕЙ КОМАНДЫ

Чтобы использовать лист диагностики, выполните следующие шаги:

Шаг 1: выберите команду: это может быть функциональная, межфункциональная команды или команда ТОП менеджеров.

Шаг 2: воспользуйтесь ручкой и бумагой. Все ответы фиксируйте **письменно**. Отвечайте искренне, сильно не задумываясь. Если у Вас есть сомнения, то их следует трактовать в «минус».

Шаг 3: ниже Вы видите 10 утверждений. Оцените их по шкале от «1 до 5», где:

«5» - утверждение полностью соответствует действительности

«4» - утверждение практически полностью соответствует действительности

«3» - утверждение скорее соответствует действительности

«2» - утверждение скорее не соответствует действительности

«1» - утверждение не соответствует действительности

№	Ключевой вопрос	Ваша оценка от «1 до 5»
1	Участники команды понимают, в чем заключаются цели компании, как соотносится цель их подразделения с целью компании и выстраивают свою деятельность таким образом, чтобы прежде всего выполнялись общекомандные цели	
2	Участники команды доверяют друг другу	
3	Участники команды точно знают как, за счет чего, за счет каких ресурсов достигнут общекомандные цели, понимают свою роль в достижении общих целей	
4	Роли в команде распределены, для всех ясно – кто за что отвечает, кто и кому что должен, кто какие решения принимает	
5	Участники команды точно знают кто, что и когда делает, в команде ясные бизнес-процессы, действия подразделений согласованны, все процессы хорошо организованы	
6	Взаимодействие в команде спонтанно, есть эффект синергии, команда получает отличные результаты без лишнего напряжения	
7	Общекомандные интересы преобладают над функциональными и личными	
8	Для возникающих проблем и конфликтов есть работающий формат их рассмотрения и решения. Проблемы и конфликты решаются в рабочем порядке	
9	Совместные договоренности выполняются	
10	О каком бы подразделении не шла речь, везде чувствуется единая культура, подходы к работе, люди руководствуются едиными нормами взаимодействия	

Как пользоваться результатами самодиагностики.

Если Вы оценили вопрос от 1 до 3, то по этому вопросу команде может потребоваться со-настройка.

Если Вы оценили вопрос от 4, то по этому вопросу со-настройка не требуется, команде нужна поддержка для достижения большей синергии.

Если Вы оценили вопрос на 5, то по этому вопросу со-настройка не требуется.

Пример: Компания интенсивно растет, привлекаются новые руководители из разных структур, которые привносят разный подход к работе, разную культуру. Лучшая метафора работы подразделений - это «лебедь-рак-щука» или «одеяло из лоскутов». Проекты реализуются сложно. Межфункциональное взаимодействие изобилует конфликтами.

Это означает: команда разбалансирована, ей требуется со-настройка, чтобы повысить эффективность.

Как правило: первый шаг - это вовлечение команды в общие цели; второй шаг – это сверка взаимных ожиданий; третий – это совместная проработка планов; четвертый – это выработка общекомандных норм взаимодействия; пятый – совместное действие и сверка результатов.

Пройдите по [этой](#) ссылке и получите подробную информацию о порядке организации процесса со-настройки по методологии TEAMGAIN.