СТРАТОПЛАН
ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ

www.stratoplan.ru
x.stratoplan.ru

«Работа с командой»

Ресурсная модель человека

[Батарейка]

Концепция

Название:

- ✓ Ресурсная модель человека
- ✓ «Батарейка»

Авторы:

- ✓ Анна Обухова (биолог, agile coach)
- ✓ Ольга Книзе (психолог, социолог)
- ✓ Борис Иванов (психиатр)

В изложении автора:

- ✓ 2019.codefest.ru/lecture/1381

Где применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

В чем идея?

Уровни энергии человека:

- **0%** — кома: энергии нет, практически ничего не работает, но человек жив
- **5%** — может глотать и переваривать
- **10%** — человек может одеться и передвигаться по квартире. Выглядит это так, будто он восстанавливается после очень тяжелой болезни
- **15%** — человек может заниматься какой-то деятельностью, но пока не интеллектуальной
- **20–25%** — этого количества энергии хватает для того, чтобы работать на конвейере (работа по известным правилам, мелкий ручной труд)

В чем идея?

Уровни энергии человека:

- **30%** — человек способен сам выбрать себе занятие. Умеет «подзарядиться» от похвалы или пинка. Если пытаться научить его чему-то новому, смоделировать что-то— не понимает. Может только примитивно повторять.
- **35%** — человек начинает понимать время (успеваю/не успеваю). При изменениях впадает в панику. Если чувствует, что что-то идет не так, начинается паника.
  - В этом состоянии на любое изменение, хорошее или плохое, следует реакция отрицания (нет). В знакомых условиях уверен в себе и умеет подзаряжаться от результатов. Получает физическое удовольствие от того, что что-то сделал.
  - В системе, где происходит много изменений и людям нужно на них реагировать, 35% энергии — это мало. В мире это среднее количество энергии у людей (например, офисные работники).

В чем идея?

Уровни энергии человека:

- **40%** — появляется способность руководить. Человек может быть менеджером, если это административная работа. Это не лидерство, где за человеком следуют потому, что он интересен, его идеи адекватны и человека уважают.
  - При таком количестве энергии человек понимает возможность постепенных изменений. Он переключает деятельность по желанию: «Сделаю что-то сложное сейчас для того, чтобы получить удовольствие потом».

В чем идея?

Уровни энергии человека:

- **45%** — осознает свои цели и разграничивает их от тех, которые навязывает общество, семья или коллеги.
  - **Собственные цели становятся важнее, чем внешние**. С этого момента начинает действовать мотивация: постановка цели и путь к ней.
  - **Появляется вкус, эстетика**. Человека привлекает красота. Красивым может быть все что угодно: код, отчет, обстановка.
  - **Человек нормально воспринимает изменения**.

В чем идея?

Уровни энергии человека:

- **50–55%** — уровень лидерства. Человек становится интересным, за ним следуют и воспринимают как личность, к которой нужно прислушиваться.
  - Такого количества энергии достаточно, чтобы быть топ-менеджером и агентом изменений.

В чем идея?

Уровни энергии человека:

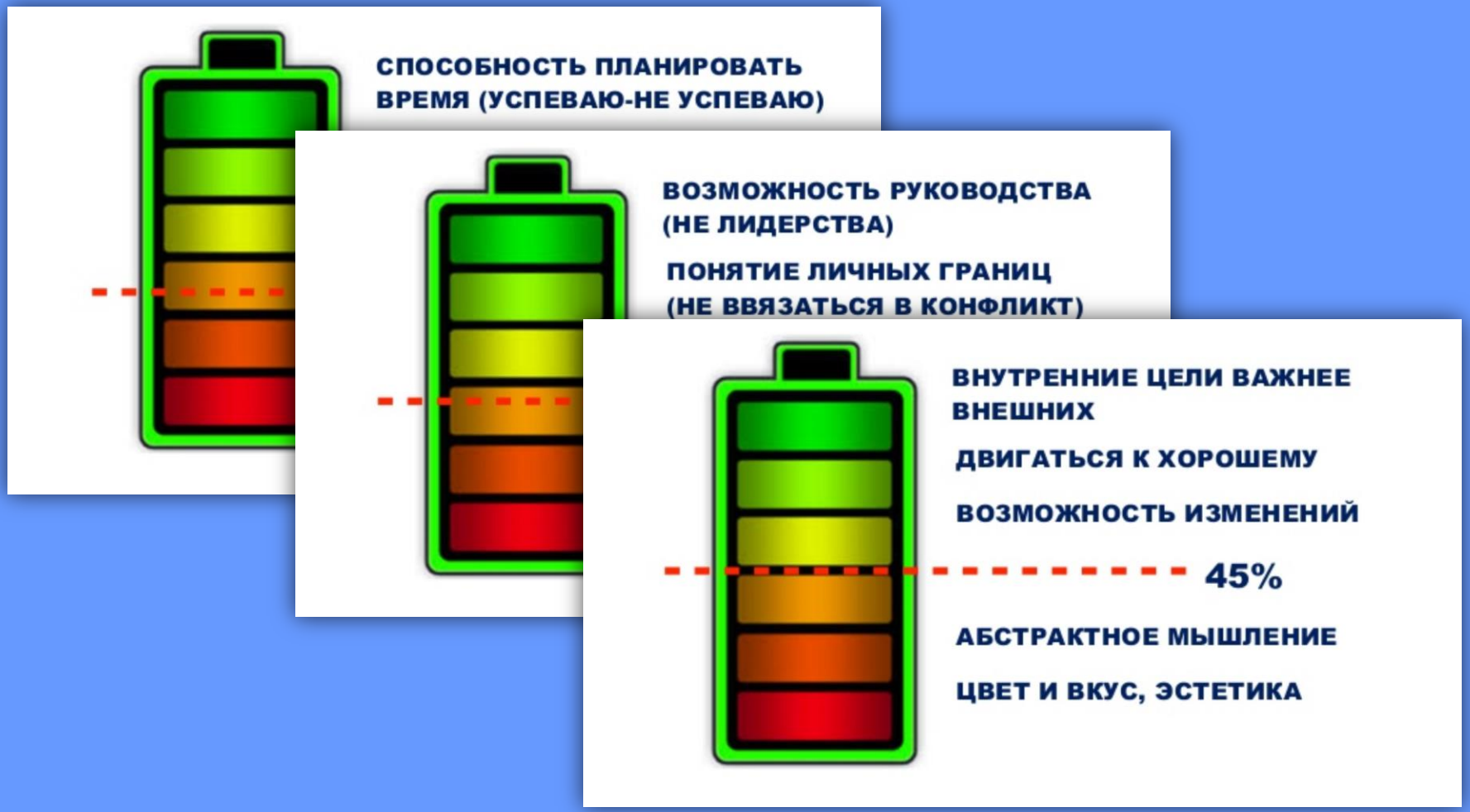
- **60%** — включается понимание, что люди, компании, команды могут быть разными — и это нормально. Минимальный уровень для некалечащих психологов, коучей.
  - Человек осознает, что не обязательно перестраивать всю компанию по модели, которую он представил. Он сам знает, как нужно, но умеет принимать то, что уже работает в компании хорошо. Такой человек ищет варианты кастомных моделей.

В чем идея?

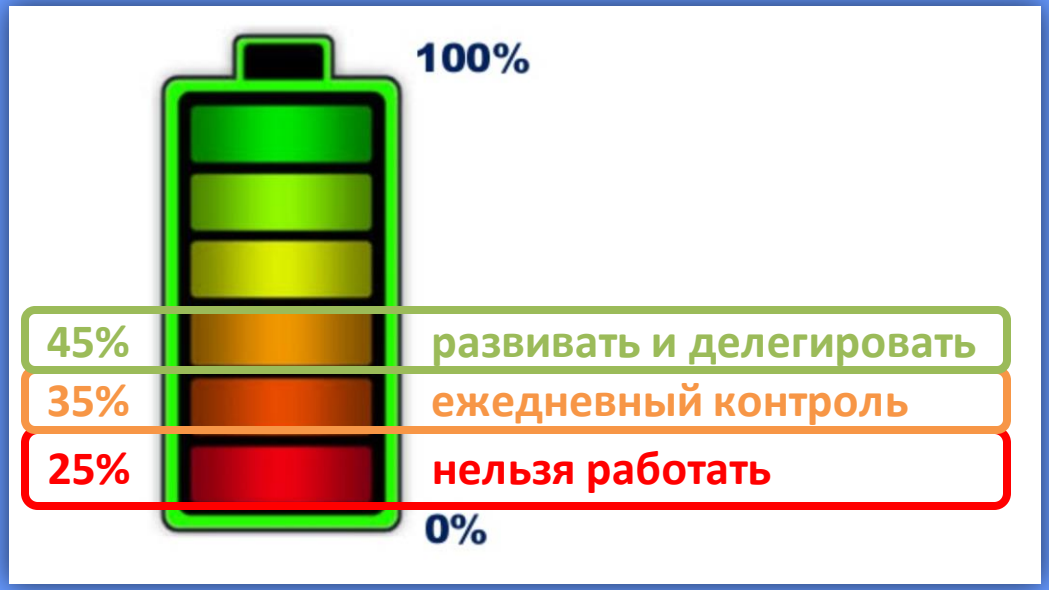
Уровни энергии человека:

- **65%–75%** — происходит слияние знаний из разных областей. Наблюдения, собственные мысли и модели вдруг объединяются вместе в неведомые ранее идеи. Появляется thought leadership — лидерство через идеи. Таких людей около 5-10%.
- **80%–100%** — это мировая известность. Например, правитель страны. Невозможно сейчас определить, 80% или 100% энергии у человека. Потому, что человека с энергией 100% будут помнить несколько сотен лет.

Ключевые моменты



Ключевые моменты



Где применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

- Средний уровень энергии
- Задачи команды
  - Поддержка (25%)
  - Процесс, внедрение (35%)
  - Разработка и рост (45%)
- Задачи на изменение процессов в команде
- Решение о готовности работать с этой командой

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

- Высокий уровень энергии сам по себе не является поводом для найма
- Низкий уровень энергии сам по себе не является поводом к увольнению
- Вам нужны те, кто подходит под тип задач и доступный вам сейчас уровень менеджмента

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

- Чем ниже уровень энергии в данный момент, тем чаще контроль и ниже уровень делегирования
- 30-35% человек не всегда сам может управлять приоритетом задач
- Методология под средний уровень энергии

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

- Уныние заразно
  - Выжигать упадничество игнорированием
  - Осушать болото
- Масса будет втягивать пик до своего уровня
  - Поддерживать тех, кто генерирует решения
- Конструктивная конфронтация очень затратна на первых этапах

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

- Принципы конструктива
  - Удаление манипуляций, которые сильно просаживают энергию
- Учет уровня энергии при «продаже идей» и внедрении изменений
  - Устно
  - Письма
  - Презентации

Как применяем

Модули программы:

1. Аудит команды на входе
2. Собеседование, найм и увольнение
3. Постановка и контроль задач, делегирование
4. Коммуникации внутри команды
5. *Ежедневные операции*
6. Контроль состояния команды и обратная связь

Применение

- Контроль среднего уровня энергии в команде
- Контроль индив. уровня энергии на «1:1»
- Планирование отпусков
- Пересечение с инструментами «Интерес-компетентность» и «Опросник мотивационных факторов»

СТРАТОПЛАН
ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ

www.stratoplan.ru
x.stratoplan.ru

Спасибо!

Facebook.com/Stratoplan.Ru
Twitter.com/stratoplan
BLOG.stratoplan.ru

school@stratoplan.ru