

LifeWriter

Роль профессионала

«Какой вы командный игрок»

Констанция Константиновна Константинопольская

04.08.1988



Введение

Опросник «Дип» (DEEP) позволяет оценить личностные качества человека, важные для эффективной работы и построения карьеры.

Информация в отчете основана на ваших ответах в ходе заполнения опросника. Выводы получены в результате сравнения ваших результатов, обработанных по специальному математическому алгоритму, с результатами более 100 000 человек — работающих специалистов и руководителей разного уровня в разных отраслях.

Отчёт содержит информацию о вашем естественном стиле работы в команде, который формируется из присущих вам личностных черт. Эти черты могут быть частично врожденными, частично приобретенными в раннем детстве (как результат воспитания и культурных традиций) и частично развитыми в ходе более позднего опыта. Как правило, этот естественный стиль является доминирующим в поведении человека.

Каждый стиль работы в команде имеет свои сильные и слабые стороны, зная которые вы можете сознательно корректировать свое поведение, чтобы быть более эффективным при работе в группе.

Правила интерпретации результатов

Уровень выраженности стиля поведения

1...3	<i>Низкий.</i> Стиль поведения практически не используется.
4	<i>Ниже среднего.</i> Стиль поведения недостаточно развит, хотя и может проявляться в редких случаях.
5...6	<i>Средний.</i> Стиль может использоваться при необходимости, хотя и не является ярко выраженным.
7...8	<i>Выше среднего.</i> Указывает на достаточно высокий уровень развития стиля поведения у человека.
9...10	<i>Высокий.</i> Стиль ярко выражен и преобладает в поведении.

Стили работы в команде

Шкалы стилей работы в команде основаны на работах британского исследователя Белбина. Профиль демонстрирует, какие роли вы предпочитаете брать на себя при взаимодействии с коллегами, но не учитывает то, как вы решаете проблемы. Следует также учесть, что конкретный способ исполнения этих ролей меняется в зависимости от особенностей ситуации.

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание стиля поведения (для высокого уровня развития)
Координатор	6	Определяет цели и ключевые направления работы команды, назначает ответственных за участки работы. Координирует усилия команды.
Мотиватор	6	Решителен, готов взять на себя лидирующую роль, вносит соревновательную мотивацию в работу команды. Приводит команду к достижению цели, иногда может действовать жестко.
Аналитик	6	Участник в принятии решений. Проводит анализ вариантов. Удерживает команду от поспешных решений. Удерживает команду от поспешных решений.
Реализатор	6	Принимает оригинальные решения в конкретных ситуациях. Обеспечивает последовательность в выполнении работы.
Миротворец	5	Способствует сплочению команды, стремится минимизировать конфликты. Прислушивается к позициям других. Желателен и неамбициозен.
Исследователь ресурсов	7	Исследует возможности, находит для нее ресурсы. Любит общаться, легко устанавливает контакт с другими.
Контролер	9	Устанавливает высокие требования к качеству работы, лично проверяет детали. Нетерпим к неряшливости и неаккуратности. Беспокоится, все ли сделано правильно, все ли требования выполнены.
Генератор идей	7	Творческий человек, источник оригинальных идей. Заботится о концептуальной проработке проблем, стоящих перед командой. Рассматривает ситуации в долгосрочной перспективе.

Здесь перечислены стили, которые Вы используете в командной работе

Социальная желательность: 3. Стиль ответов говорит о том, что вы отвечали на вопросы достаточно искренне и не пытались создать излишне благоприятное впечатление о себе.

Предпочитаемый стиль поведения в команде: контролер

В роли контролера вы, вероятнее всего, стремитесь достигать результата с максимально высоким качеством. Для таких людей очень важно, чтобы задача была выполнена и результат получен, поэтому их участие наиболее ценно на завершающей стадии проекта или этапа проекта. В роли контролера вы можете периодически испытывать беспокойство о том, все ли сделано правильно, все ли требования выполнены, соответствует ли результат тому, который изначально планировался. Это беспокойство вряд ли будет проявляться в виде ярких эмоций, скорее, оно послужит

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Роль профессионала: «Какой вы командный игрок»

поводом для конкретных действий, чтобы все же достичь желаемого результата в срок. Такой человек, скорее, предпочтет сделать работу сам, чем делегировать ее кому-либо. Исполняя функцию контролера, вы можете восприниматься некоторыми коллегами как человек излишне требовательный и даже придиричивый. Но именно благодаря таким людям команда может быть уверена, что сдаваемая работа будет выполнена вовремя и в полном объеме, а качество — соответствовать самым строгим критериям.

Второстепенный стиль поведения в команде: исследователь ресурсов

В роли исследователя ресурсов вы, скорее всего, будете себя вести как человек, интересующийся всем новым, открытый для нестандартных способов решения задач и подходов к работе. При этом вы можете достаточно легко устанавливать новые контакты, знакомиться с полезными людьми. Оказавшись в центре внимания, такие люди обычно не смущаются, а, напротив, могут ярко представить себя и свою команду, особенно если у них хорошо отработаны навыки презентации. Их также вряд ли смутит более высокий статус собеседника. Благодаря этому исследователи ресурсов обычно способны получить или даже «выбить» для своей команды то, что ей необходимо, особенно если обладают развитыми навыками коммуникации и ведения переговоров. При взаимодействии с исследователями ресурсов важно помогать им направлять свою общительность и активность на решение задач команды.

Потенциально сильные стороны:

- с готовностью примете участие в работе команды над новой и сложной задачей;
- скорее всего, коллеги будут обращаться к вам за информацией на профессиональные и другие темы;
 - будете склонны к сотрудничеству и возможности стараться выигрывать, если необходимо делать;
- будете соблюдать сроки и обязательства, данные своим партнерам;
- можете уверить коллег в надежности своих обещаний;
- можете помочь коллегам в их стремлении к деталям;
- можете помочь коллегам при необходимости быстро принять решение в ситуации недостатка данных, т. к. предпочитаете полагаться на имеющийся опыт и интуицию;
- вносит идеи, направленные на получение результата в будущем;
- стремитесь согласовывать свои действия с коллегами;
- можете выступать примером успешного применения нововведений;
- можете добиваться результата быстрее своих коллег, для которых сам процесс выполнения задачи имеет большое значение.

Предполагаемые потребности в развитии:

- можете действовать в ущерб интересам и потребностям коллег, не задумываясь о последствиях своих решений для них;

*Здесь перечислены Ваши
сильные стороны в
определенной роли
командного игрока*

- можете ошибаться в определении причин неэффективного взаимодействия с коллегами;
- можете предлагать решения, которые не являются оптимальными;
- можете концентрироваться на своих проблемах, а не на проблемах других;
- просов, от которых вы отказываетесь, могут быть полезными для команды;
- вряд ли от вас можно ожидать новых идей;
- открыто высказываете свое мнение, даже если оно может вызвать конфликт в коллективе;
- своим отношением к работе и к коллегам способствуете возникновению конфликтов;
- своим отношением к работе и к коллегам способствуете возникновению конфликтов;
- не любите соревноваться с коллегами, стараетесь избегать проектов и мероприятий, предполагающих конкуренцию.

*Здесь перечислены Ваши
потенциальные слабые
стороны командного
игрока*

Рекомендации по развитию

Координатор

Перед тем, как давать обратную связь кому-то из коллег, обратите внимание на особенности их работы. Попробуйте таким образом построить беседу. В ходе беседы вы можете предложить, в которых бы присутствовали особенности работы коллеги, а также на попросить его дать свои оценки. Узнайте, как коллега относится к вашим оценкам. Узнайте, в каких областях ваши взгляды совпадают, а в каких нет. Договоритесь о возможных вариантах сотрудничества. Определите, какие шаги необходимо предпринять для достижения ваших целей (коллективных и индивидуальных). По возможности составьте список его особенностей, сильных и слабых сторон, потребностей, мотивов и пр. Учитывая собранную информацию, продумайте наиболее эффективный способ взаимодействия с ним, влияния, мотивации и т. п.

Здесь даны рекомендации, следуя которым вы можете улучшить тот или иной стиль работы в команде

Мотиватор

В ситуации, предполагающей серьезную конкуренцию, не отказывайтесь от поставленной задачи или участия в проекте. Поставьте перед собой четкую цель выиграть и не отступайте от нее.

Принимая решение, каждый раз проверяйте, что является его основанием: ваш опыт и интуиция или конкретные факты и данные. Не опирайтесь исключительно на свое видение ситуации, подкрепляйте выводы проверенными фактами и расчетами.

Оценивайте плюсы и минусы каждого из вариантов решения. При построении своих гипотез опирайтесь на имеющиеся фактические данные. И только при наличии существенных пробелов в них обращайтесь к накопленному опыту и интуиции.

Избегайте спешных выводов. Проведите тщательный анализ проблем (SWOT-анализ).

Здесь даны рекомендации, следуя которым вы можете улучшить тот или иной стиль работы в команде

Посетите тренинги по развитию навыков командной работы. Например, «Практические навыки управления командой», «Идентификация рисков», «Планирование предотвращения рисков и реагирования на них».

Проанализируйте, не теряете ли вы объективность при рассмотрении определенной проблемы или вопроса. В частности, оцените, с насколько схожими обстоятельствами вам приходилось сталкиваться раньше. В случае, если наблюдаются существенные сходства, спросите себя, что могло измениться в этот раз. Проанализируйте собственную позицию, мнения и предположения, которые вы можете выдвинуть в

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Роль профессионала: «Какой вы командный игрок»

Страница 6 из 8

данной ситуации, а также позиции других людей. Постарайтесь собрать факты и данные для того, чтобы убедиться в правильности данных мнений прежде, чем принять их как должные.

Определите коллег, которые, по вашему мнению, обладают хорошими навыками проведения анализа, после чего попросите их обсудить с вами проблему, ситуацию или вопрос, с которой им пришлось недавно столкнуться. Установите процедуры, которые они использовали для поиска и организации данных. Попросите их разрешить вам понаблюдать за тем, как они, беседуя с другими сотрудниками, собирают информацию.

Попросите руководителя поручить вам задание произвести оценку определенной системы, процесса либо проблемы, относящейся к вашей команде. Проведите анализ текущей ситуации и по возможности определите все связанные с ней вопросы, как фактические, так и такие, которые могут возникнуть в будущем. Представьте руководителю полученные данные, а также собственные рекомендации относительно плана действий, после чего обсудите качество проведенного вами анализа.

Реализатор

Узнайте больше о том, как изменяются люди, как они относятся к изменениям. Понимая закономерности, вы сможете более эффективно предлагать и внедрять изменения.

Узнайте мнение своего руководителя и других членов команды относительно вашего стремления внедрять новое. Определите, какие аспекты вызывают у них негативное отношение. Попросите их помочь вам скорректировать ваш подход, чтобы избежать негативных последствий.

Проанализируйте, как вы можете себе обходить или нарушать правила, которые мешают достижению результата. Будьте осторожны с последствиями. Обсудите данные с руководителем, чтобы убедиться в принципах действительно некорректных действий.

Не отступайте от правил, когда это приводит к локальному успеху, но не улучшает работу команды.

Обсудите с руководителем список тех норм и правил компании, которым вы следуете в работе. Всё ли вы учли? Запросите полный перечень существующих норм и стандартов компании.

Миротворец

Изучите техники чтения невербального поведения. В диалоге с собеседником внимательно отслеживайте различные косвенные признаки, раскрывающие смысл им сказанного, оценку им ситуации (интонация, жесты, мимика, прочая реакция на ваши слова), его отношение, эмоции, чувства.

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Роль профессионала: «Какой вы командный игрок»

Страница 7 из 8

Запишите и постарайтесь запомнить дни рождения, юбилеи, праздники и другие события, важные для членов вашей команды. Вспоминайте о таких событиях в разговоре с этими людьми, если того позволяет ситуация. Проявляйте интерес к тем людям, с которыми вы работаете; стараясь регулярно замечать и отмечать их вклад в общее дело.

Поставьте перед собой цель попросить каждого члена вашей команды рассказывать немного о себе, по меньшей мере, раз в месяц. Старайтесь при этом проявлять искренний интерес: вы можете поинтересоваться их хобби, общественной деятельностью, семьей и интересами. Старайтесь выслушать собеседника, не переводя разговор на связанные с работой вопросы.

Вспомните случаи, когда ваши высказывания помешали эффективному взаимодействию. Какие слова или действия оказали негативное влияние? Как вы можете сделать, чтобы избежать подобных ситуаций?

В случае конфликта попробуйте достичь согласия человека, с которым вы взаимодействуете, представляющее для вас проблему; 2) определите причины конфликта; 3) уточните детали; 4) обсудите возможные варианты решения проблемы.

Отслеживайте, в какой форме вы общаетесь с разными людьми. Стремитесь избегать некорректных и недоброжелательных высказываний. Отмечайте те моменты, когда вы действуете жестко, в таких ситуациях следите за тоном речи и своим подходом, старайтесь корректировать свой стиль, а также использовать более мягкий.

Выберите коллегу, который может предоставить вам обратную связь о вашем стиле взаимодействия. Попросите привести примеры положительных и отрицательных проявлений вашего стиля, а также примеры, когда вы действовали недостаточно гибко, использовали исключительно жесткий стиль взаимодействия. Спросите его мнение, насколько данное поведение было эффективно.

Генератор идей

Изучите специальную литературу и посетите тренинг по развитию навыков креативного и нестандартного мышления.

Если вам необходимо получить новое видение проблемы, вы можете привлечь других людей: запросите идеи и рекомендации со стороны опытных членов команды, мнение которых отличается от вашего.

Столкнувшись с проблемой, попробуйте найти более очевидное решение. Запросите мнение коллег, особенно тех, кто не согласен с вашим решением. Попросите их объяснить, почему они не согласны.

Для каждого из вариантов решения попробуйте проанализировать плюсы и минусы. В первом варианте укажите традиционные подходы к решению проблемы, а во втором укажите альтернативу, которая позволит усилить эффективность работы команды.

Здесь даны рекомендации, следуя которым вы можете улучшить тот или иной стиль работы в команде

Здесь даны рекомендации, следуя которым вы можете улучшить тот или иной стиль работы в команде

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Роль профессионала: «Какой вы командный игрок»

Страница 8 из 8