



ФОНД  
ПРЕЗИДЕНТСКИХ  
ГРАНТОВ

**Команда мечты:**

**10 советов**

**Эльвиры Алейниченко,**

*руководителя проекта «Грантовые конкурсы  
компании «Газпром нефть» Федерального  
консультационного центра «Родные города»*

## Создайте единый образ будущего

У команды должно быть общее понимание цели проекта. Очень важно, чтобы все члены команды четко понимали, ради чего затевается проект, какую именно и чью проблему он решает и к каким изменениям должен привести.



## Формируя команду, учитывайте способности и мотивацию людей

Постарайтесь хорошо узнать каждого члена проектной команды: выяснить его сильные и слабые стороны, потребности и особые навыки, которые он может принести в группу. На старте обсудите с каждым, как вы видите его задачи, и поймите, совпадает ли это с его желаниями и возможностями. Используйте таланты, а не устраняйте недостатки!

В ходе проекта отслеживайте, как меняется ситуация и сохраняется ли высокий уровень мотивации к решению конкретных задач, которые он выполняет. Помните – команда движется со скоростью последнего!



## Четко сформулируйте обязанности внутри проектной команды и закрепите их за конкретными людьми

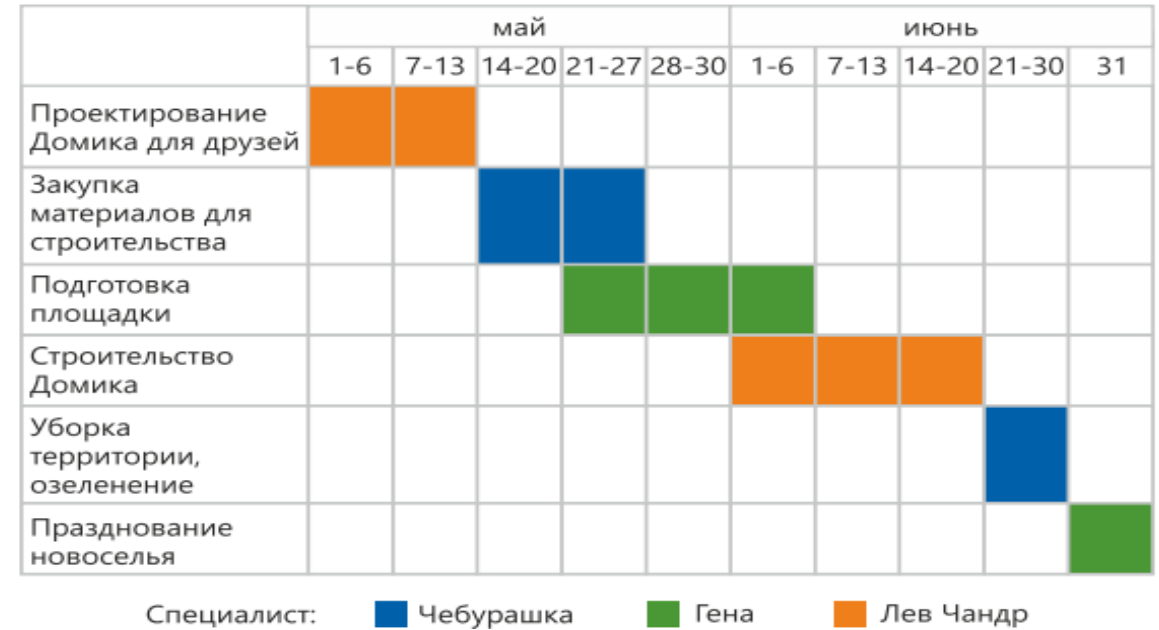
Если функциональные обязанности не разделены и не закреплены (лучше письменно) – это неизбежно приведет к тому, что отдельные его элементы могут быть не выполнены, так как каждый думал, что это обязанность другого.



## Создайте визуальный образ общего плана реализации проекта

В открытом для всех членов команды доступе должен быть общий **актуальный план**, в котором обозначены все этапы реализации проекта с ключевыми точками проекта (milestone), сроками, исполнителями, ответственными.

За выполнение каждой задачи может быть только один ответственный!



Пример диаграммы Ганта  
 Из практического пособия «Занимательное проектоведение.  
 Часть 3. Управление проектом» -  
[http://www.fondenergy.ru/uploads/files/project\\_part3.pdf](http://www.fondenergy.ru/uploads/files/project_part3.pdf)

## Делегируйте «на вытянутых руках»

Передавайте права и полномочия на реализацию какой-либо задачи членам команды.

- > важно убедиться, что тот, кому мы делегировали, точно понял, что поручено, какого результата от него ждут и к какому сроку;
- > задача должна быть поручена тому, кто имеет нужные знания и навыки – умеет делать то, что ему поручили;
- > делегировать важно вовремя;
- > доверяй, но проверяй!



Не имеет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем толковых людей, чтобы они говорили, что делать нам.

Стив Джобс



Настоящий руководитель должен быть умным и ленивым.

Не дословно. Но мысль принадлежит германскому генерал-фельдмаршалу, Хельмут Карл Бернхард фон Мольтке

## Ставьте интересные цели и задачи

Людам интересно проявлять свои способности, открывать в себе что-то новое. Им нравится работать над тем, что увлекает с головой. Рутины не избежать, но она должна чередоваться с творческими задачами, учитывающими мотивацию людей.



Кадр из фильма «Одиннадцать друзей Оушена»

## Договаривайтесь о командных принципах коммуникации

Как мы взаимодействуем:

- > когда и в каком формате проходят совещания;
- > какие инструменты коммуникаций используем;
- > правила работы команды (например, о дедлайнах, кто к кому с каким вопросом обращается и т. д. ).

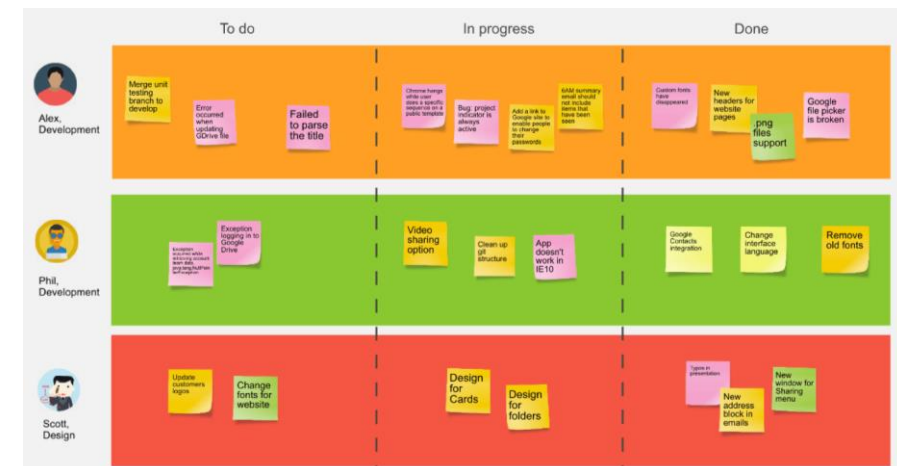
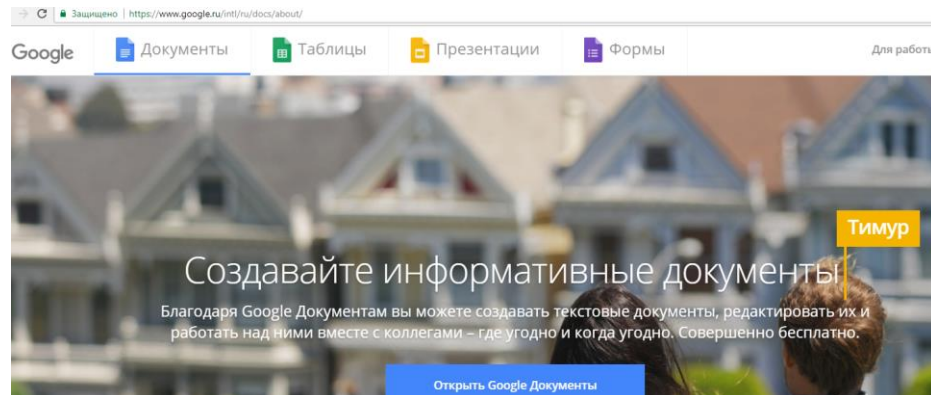




# Организируйте собственные и командные задачи и контроль их выполнения

Используйте простые доступные инструменты таск-менеджмента. Важно:

- регулярность использования;
- доступность инструмента для всей команды.



## Опирайтесь на мотивацию людей и готовность развиваться

Давайте обратную связь о выполненных задачах. Признавайте усилия членов команды. Хвалите прилюдно, критикуйте корректно «с глазу на глаз».

Поощряйте членов команды: признание вклада в результат, неожиданные нерегулярные поощрения, следующие за достижением (правило безотлагательности), высокая оценка статуса и т. д.

Показывайте команде существующие возможности развиваться.

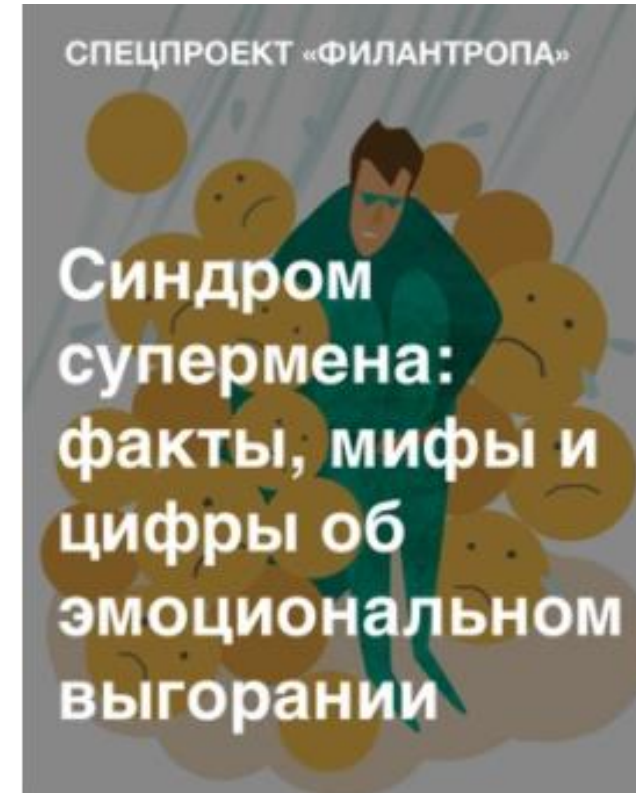


## Следите за перегрузками команды

Синдром эмоционального выгорания.

Проявляется в:

- ✓ чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- ✓ дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- ✓ негативном самовосприятии в профессиональном плане (ощущение недостатка чувства профессионального мастерства).



[http://special.philanthropy.ru/burnout/?utm\\_source=philanthropyru&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=burnout](http://special.philanthropy.ru/burnout/?utm_source=philanthropyru&utm_medium=banner&utm_campaign=burnout)



## Профилактика синдрома эмоционального выгорания:

- ✓ поддерживать стабильную комфортную рабочую среду в команде и давать психологическую поддержку;
- ✓ распределять нагрузки;
- ✓ учиться использовать техники расслабления и контроля состояний;
- ✓ уметь устанавливать психологические границы и принимать свои ограничения.



Команда сделана из вещей,  
что нельзя увидеть. Труд, отвага,  
сила воли, время, стратегия,  
командная работа, гармония,  
лидерство...

«Эйр Гир»

