



A Dream ли Team?

*Ярославна Медведева,
CEO Logros*

A photograph of Morgan Freeman, an older Black man with a grey beard and mustache, wearing a white suit, white shirt, and white tie. He is sitting in a white chair and has his hands raised in a gesture of welcome or surprise. The background is a bright, out-of-focus indoor setting. The image is framed by a large blue circular graphic on the left and right sides.

WELCOME TO

THE DREAM TEAM

Какие команды бывают?

- Продуктовая
- Проектная
- Бизнес-юнит
- Функциональная
- Удаленная, распределенная
- R&D или Лаборатория
- “Карманный” стартап
- Стартапы в корпоративном Акселераторе





“Хочу оценить топ-менеджерскую команду Технопарка (заместителей директора и директоров филиалов), каждый на своём месте принимает решения по своим направлениям, хочу чтобы они были максимально автономными и принимали решения по текущим вопросам без моего участия”



Пётр X,
Директор
Технопарка



TEAM: ВИД СВЕРХУ



**Делает 99%
всей работы**

**Обещает помочь
но не помогает**

**Вообще не
понимает что
происходит**

**Любитель
поспорить
вечно чем то
недоволен**

ТОП-6 ПРОБЛЕМ В КОМАНДАХ

- 1 Дисбаланс по ролям и распределению ответственности
- 2 Дефициты компетенций, профессионального опыта, лидерства
- 3 Неспособность вырабатывать решения, договариваться, решать конфликты
- 4 Отсутствие гибкости, адаптивности, open mindset
- 5 Слабая мотивация и предпринимательские амбиции
- 6 Слабая вовлеченность и неблагоприятный климат



В РЕЗУЛЬТАТЕ



Работа в команде
общая победа, общий проигрыш



СИЛЬНАЯ КОМАНДА



ПИЛОТНАЯ КОМАНДА «Московские Душки»

- Уровень компетенций
- Распределение ответственности
- Уровень принятия решений





Команда «Пельмешки без спешки»

УХ ТЫ!!

22+ КРИТЕРИЯ ОЦЕНКИ



Сильные стороны и риски команды

1

Bus-factor (если лидер окажется недоступным продолжительное время - какие потенциальные риски у проекта в целом возникнут)

Продукт на стадии разработки, не вышел на рынок, разработкой занимается укомплектованная команда программистов. Лидер выполняет функции Владельца продукта. В случае bus-factor разработки будут продолжены, однако команда не будет способна вывести продукт на рынок. И решать какие-то либо задачи, помимо технических.


Высокий риск

2

Распределение ответственности (есть ли члены команды, помимо лидера, способные частично/временно/на постоянной основе управлять всем проектом)

По управленческому и лидерскому потенциалу все члены команды примерно равны и показывают низкие значения. Вопрос стоит об определении ответственности, а не ее распределении на данном этапе.


Высокий риск

3

Распределение функций

Потенциальный конфликт на почве нечеткого распределения ролей и функций. Непрозрачная структура: член команды - должность - роли - функции - задачи.


Высокий риск

4

Распределение компетенций и синхронизация их оценки

1. Внутри команды нет коммерческих функций. Риски связанные с выводом продукта на рынок, монетизацией, продвижением, получением реального фидбэка от клиентов и адекватным изменением настроек продукта
2. Потенциальный конфликт на почве серьезного расхождения оценки уровня одного из технических специалистов у руководителя и других специалистов.


Высокий риск

Сильные стороны и риски команды

- | | | | |
|---|--|--|---|
| 5 | Расширение и диверсификация состава команды, общая способность разрешать конфликты и договариваться | Потенциальный конфликт при включении в команду нетехнических специалистов. С текущим уровнем Soft Skills, организованного командного взаимодействия и менеджмента очень важно, чтобы новые члены команды подходили в первую очередь лично. Однако команде будет важно справиться с диверсификацией коммуникативно. | 
Высокий риск |
| 6 | Способность принимать сложные решения. Гибкость, вариативность команды | Под вопросом способность команды выработать альтернативные сценарии в случае проблем с бизнес-моделью, быстро изменять параметры продукта под рынок, делать пивоты. Неочевидна способность видеть картину целиком по каждому направлению работы и проекту в целом. Риски в адаптации продукта потребностям рынка. | 
Высокий риск |
| 7 | Адекватность мотивации работе в стартапах, выраженность предпринимательских амбиций | В целом мотивация членов команды релеванта работе в стартапах с их спецификой. Но предпринимательские амбиции выражены не ярко, особенно у технической части команды. Риск "застревать" в разработке, проектировании продукта, методических аспектах и т.д. | 
Умеренный риск |
| 8 | Климат в коллективе, вовлеченность, лояльность и удовлетворенность членов команды | Атмосфера в коллективе в целом позитивная, члены команды чувствуют себя вовлеченными. | 
Нет риска |

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ

Digital скоринг

Оцифрованы индивидуальные и командные характеристики - сравнивайте и выбирайте лучшие команды и их отдельных участников

Рекомендации по развитию

“Что делать?!” - задачи и алгоритмы действий. Стимулируйте команды развиваться и повышать шансы успеха на рынке!

Риски и факторы успеха

Узнайте свою команду: сильные/слабые стороны, особенности и “подводные камни”. Задавайте вопросы, проясняйте ситуацию, учитывайте в работе с командой

ИНСАЙТЫ



Защиты vs. прозрачность
состояния команды

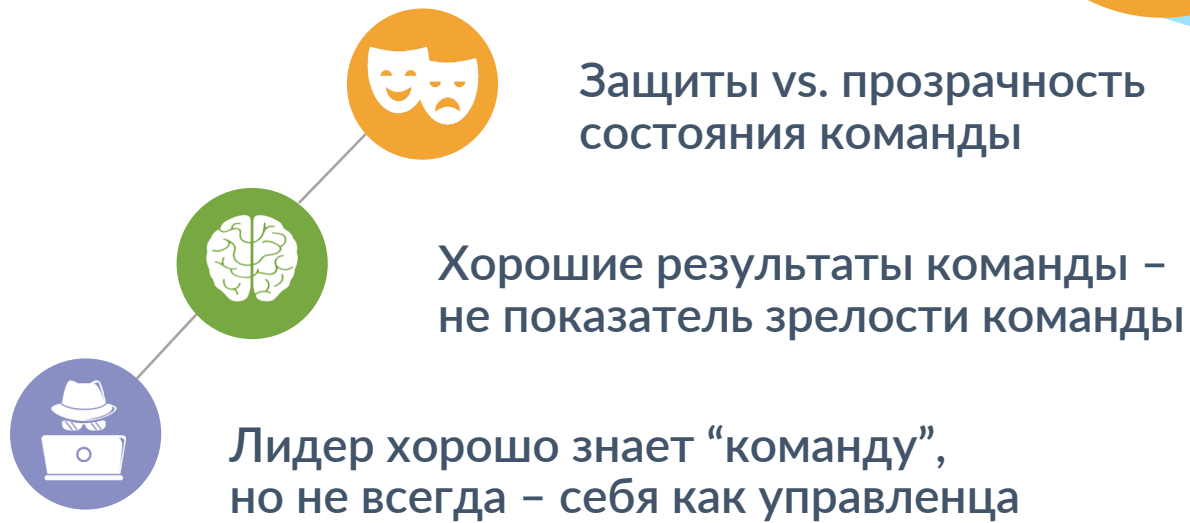
ИНСАЙТЫ



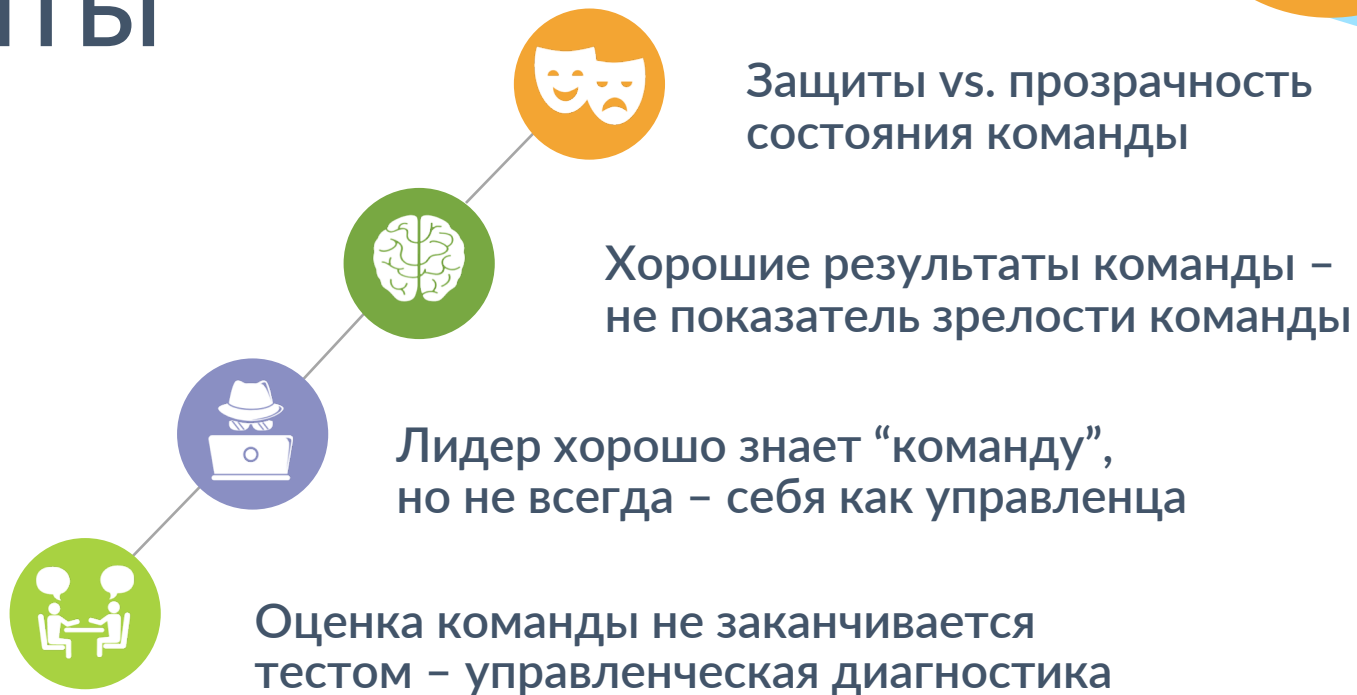
Защиты vs. прозрачность
состояния команды

Хорошие результаты команды –
не показатель зрелости команды

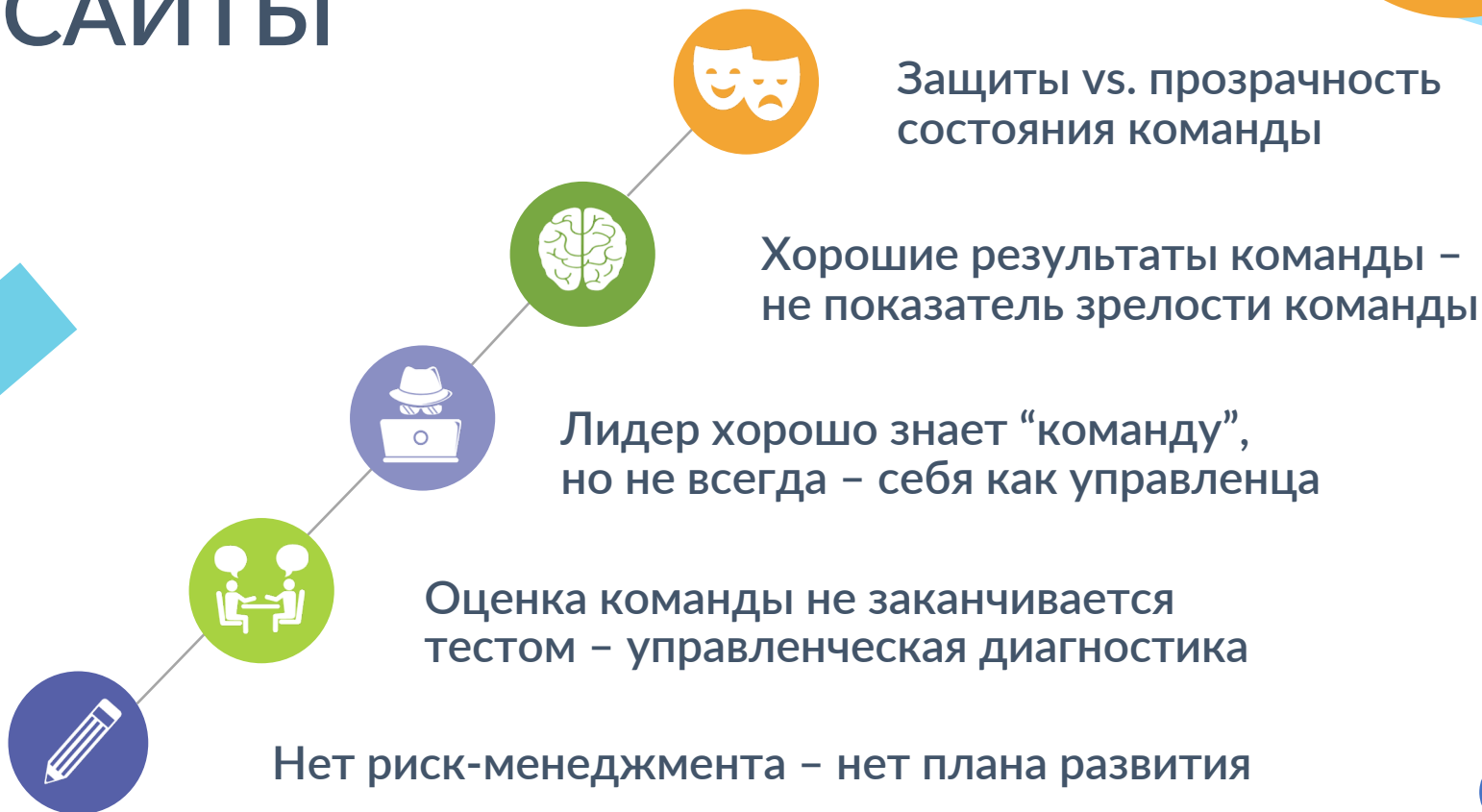
ИНСАЙТЫ



ИНСАЙТЫ



ИНСАЙТЫ





ЦЕЛЬ - МОНОПОЛИЗАЦИЯ ~~ДУВАНА~~ РЫНКА

Хочешь посмотреть командный профиль с описанием критериев?

Отправь запрос на yaroslavna@logros.tech



+7 921 878 62 32



[/yaroslavna.medvedeva](#)



yaroslavna@logros.tech



[/id3359351](#)