

## Диагностика команды по методу П. Ленсиони



### Патрик Ленсиони

Консультант, бизнес-тренер, автор бестселлеров «Пять пороков команды», «Смерть от совещаний», «Четыре мании выдающегося руководителя» и «Пять искушений руководителя».

Патрик Ленсиони работает персональным тренером для руководителей крупнейших компаний и читает публичные лекции на темы лидерства, командной работы и организационного развития.

Модель командной работы Патрика Ленсиони позволяет выявить «пороки» команды и улучшить её работу. Метод направлен на повышение эффективности взаимодействия в команде, улучшение коммуникации и сотрудничества между её участниками, а также работу с полученными результатами.

### Инструкция

Проведите диагностику вашей команды и узнайте, есть ли в работе пробелы. Вы можете попросить сотрудников и ключевых руководителей ответить анонимно, а затем сравнить результаты и выявить среднее. Оцените по трёхбальной шкале, насколько каждое утверждение соответствует вашей команде. Отвечайте честно и быстро.

**1. Члены моей команды горячо и открыто обсуждают любые вопросы и проблемы.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

**2. Члены моей команды открыто критикуют друг друга за недостатки и непродуктивное поведение.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл



**3. Члены моей команды знают, над чем работают их коллеги, и какой вклад они вносят в достижение общей цели команды.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл



**4. Члены моей команды искренне и сразу же приносят извинения, если им случается задеть кого-то из коллег или непреднамеренно нанести ущерб командной работе.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

**5. Члены моей команды готовы пожертвовать чем-то (премией, признанием, временем) ради блага всей команды.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

**6. Члены моей команды открыто признают слабости и ошибки.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

**7. Совещания моей команды интересны, информативны, наполнены смыслом, а сотрудники вовлечены в процесс.**

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

8. Члены моей команды после рабочей встречи уверены, что их коллеги полностью поддерживают принятые решения и будут их выполнять, даже если сначала не были согласны с ними.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

9. Атмосфера в моей команде в значительной степени зависит от успеха в достижении целей.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

10. На совещаниях моей команды непременно рассматриваются самые важные и самые трудные вопросы; по ним обязательно принимаются конкретные решения.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

11. Члены моей команды делают всё, чтобы не подвести коллег.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

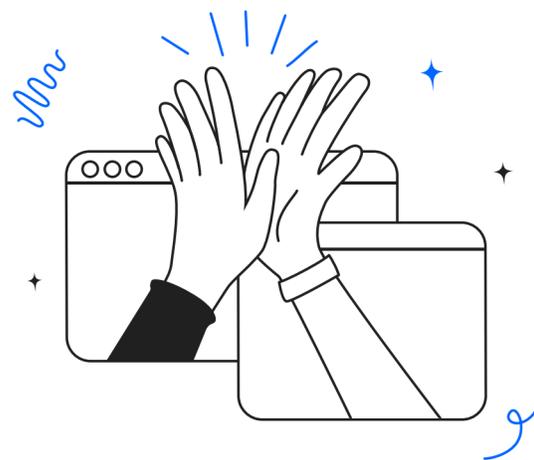
12. Члены моей команды знают всё друг о друге и спокойно обсуждают нерабочие вопросы.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл



13. Члены моей команды заканчивают обсуждение всех вопросов чёткими и ясными решениями.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл



14. Члены моей команды контролируют выполнение планов и качество работы друг друга.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

15. Члены моей команды не хвастаются своими достижениями, но с удовольствием признают успехи коллег.

- Всегда – 3 балла
- Иногда – 2 балла
- Редко – 1 балл

**Заполните таблицу. Перенесите баллы в соответствие с вопросом, указанным в колонке.**

Название порока	Отсутствие доверия	Уход от конфликтов	Безответственность	Нетребовательность к другим	Безразличие к результату
Кол-во баллов по вопросу	Вопрос 4	Вопрос 1	Вопрос 3	Вопрос 2	Вопрос 5
	Вопрос 6	Вопрос 7	Вопрос 8	Вопрос 11	Вопрос 9
	Вопрос 12	Вопрос 10	Вопрос 13	Вопрос 14	Вопрос 15
Всего баллов					

## Интерпретация

Поделитесь результатами диагностики со всеми участниками. Это поможет понять ключевые проблемы и риски, связанные с ними, и те последствия, к которым приводят наиболее выраженные проблемы.

8–9	этого порока нет в вашей команде
6–7	существует угроза развития этого порока
3–5	необходимо срочно принимать меры

Независимо от ваших показателей помните, что с каждой командой необходимо постоянно работать. Даже лучшие коллективы подвержены характерным командным порокам.

## Сценарий встречи по 5 «порокам» команды

Итоги диагностики – это повод пообщаться с командой: узнать мнения сотрудников о результатах, обсудить варианты решения проблем, определить, где потребуется помощь.

1. Познакомьте сотрудников с моделью командной работы Патрика Ленсиони и её ценностью для команды и бизнеса.
2. Посмотрите вместе на результаты диагностики, которые получились. В первую очередь обратите внимание на пороки, которые набрали 3-5 баллов. Если у команды получилось более одного порока в данном диапазоне, начните с первого и по очереди переходите к следующему.
3. Попросите участников ответить на вопросы: «Как это у нас проявляется?» и «Как мы улучшим ситуацию?». Попросите команду сначала индивидуально написать идеи, а потом вместе обсудите варианты.
4. После того, как все участники рассказали о своих предложениях по улучшению, проверьте и распределите их по матрице:

решает	не решает проблему
сможем сами	нужна помощь

## Название команды

Что делаем и зачем?	Кто лидирует?	Когда выполняется?	Как проверим?	Кто поможет?
<p><b>Например</b></p> <p>Проводим еженедельные встречи с командой</p> <p>Зачем? Обсуждаем непродуктивные действия и напряжённые ситуации за неделю, чтобы научиться работать с конфликтами и разрешать их</p>	<p>Руководитель команды</p>	<p>Каждую пятницу</p>	<p>Короткий опрос по итогам месяца</p> <p>Обсуждение конфликтных ситуаций без вовлечения руководителя</p>	<p>Андрей – бронирует переговорную</p> <p>Каждый участник записывает напряжённые ситуации в течение недели</p>

Заполняйте таблицу далее, пропишите решения для каждой проблемы, которую предстоит решить команде. Поделитесь со всеми сотрудниками итоговым документом и не забывайте контролировать выполнение договорённостей. В скором времени, вы увидите улучшения во взаимодействии команды. Удачи!

Понравился материал?  
Приглашай коллег в «Пульс HR»

📌 Просто скопируй и отправь ссылку: [t.me/pulsehr](https://t.me/pulsehr)

