Методические материалы для СТУДЕНТОВ

по ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по дисциплине:

Проектный практикум

основная профессиональная образовательная программа высшего образования

- программа специалитета

КОД Наименование ОП: 31.05.01 Лечебное дело

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ

Концепция Белбина была разработана с целью формирования слаженной команды, нацеленной на создание продукта для потребителя как решения определённой его потребности. Тест Белбина позволяет выявить, какая роль (или, быть может, несколько) в группе наиболее естественна для работника, а от каких следует воздержаться.

Командные роли по тесту Белбина

В данном тексте представлено подробное описание восьми командных ролей по тесту Белбина: Исполнитель, Председатель, Формирователь, Мыслитель, Разведчик, Оценивающий, Коллективист, Доводящий до конца. Читайте, чтобы узнать характеристики каждой из этих ролей в команде и понять, какая из позиций вам наиболее подходит.

Исполнитель (И)

Дисциплинированность превалирует над всеми остальными его качествами. Это философия, определяющая упорядоченный подход к любой поставленной перед ним задаче. Он спокоен и неконфликтен, воспринимает любое поручение как данность.

Серьёзный и надёжный, но недостаточно гибкий сотрудник, Исполнитель всегда ставит интересы компании выше личных. Он практичен и организован, привык держать слово и с терпением относится к другим сотрудникам. Приверженность организации для него становится одним из личных моральных принципов. Успешно выполняя функции администратора и организатора, он возьмёт на себя задачу, от которой откажутся остальные, и успешно её решит.

Председатель (П)

Оплот практичности, уравновешенности и невозмутимости, он спокойно относится к конфликтам в группе, принимая людей со всеми их преимуществами и недостатками, но не позволяя при этом отклониться от «линии партии». Проявляет лидерские качества, координирует и направляет команду, формируя общие цели и задачи.

Этот реалист всегда стоит немного в стороне, но делает всё возможное для максимального раскрытия потенциала группы. Неравнодушный и терпимый советчик, он умеет найти подход к каждому участнику, учитывая все его личные качества и таланты. Он достаточно силен, чтобы в определённый момент сказать «нет» и отказаться от советов окружающих.

Для гармоничного сотрудничества всей группы умственные качества Председателя должны быть соизмеримы с другими членами группы.

Формирователь (Ф)

Неуёмная жажда деятельности толкает его на великие свершения и вдохновляет остальных следовать за ним. Нетерпимость и упрямство в сочетании с целеустремлённостью и неиссякаемой энергией делают его более сложным лидером, чем Председатель. Кстати, эти две важные роли постоянно будут бороться за внимание других членов команды, поэтому руководитель должен сделать всё возможное для уменьшения их точек соприкосновения.

Творцы — ярко выраженные экстраверты, знают себе цену и предъявляют завышенные требования к окружающим, навязывая им определённые шаблоны поведения и направление деятельности.

Для компании такие сотрудники просто незаменимы, ведь эти гибкие нетерпеливые люди способны найти решение любой задачи, повысив эффективность фирмы.

Мыслитель (М)

Его основная задача — фонтанирование оригинальными идеями и новаторскими решениями. Ярко выраженный индивидуалист, он не стремится к общению. Напротив, этого интроверта часто можно встретить одиноко сидящим и погруженным в свои мысли. Талант и креативность вкупе с серьёзностью и высоким уровнем интеллекта обеспечивает всесторонний и глубокий анализ любой новой проблемы, за которую он берётся. Но он может запросто потерять к теме всяческий интерес, как только уходит восхитительное чувство новизны самой идеи.

Излишние прямота и откровенность иногда становятся на пути его общения с окружающими, часто их считают одиночками. Низкие коммуникативные навыки и резко негативная реакция на стороннюю критику препятствуют успешной менеджерской карьере, подталкивая их к роли предпринимателей или технических специалистов.

Разведчик (Р)

Подобно Мыслителю, он также является источником новых идей, но привносит их по-своему: много общается вне группы, слушает окружающее его инфополе, слышит перспективные предложения, вычленяет нужное, развивает мысль и предлагает к обсуждению уже внутри своей команды. Этим харизматичным управленцам по плечу любые переговоры. И пусть они не отличаются гениальными интеллектуальными способностями, зато они прекрасно интегрируются в любую команду. Их конёк — умение коммуницировать на благо компании, что делает этих любознательных и гибких менеджеров незаменимыми для связи с внешним рынком.

Оценивающий (О)

Незаурядные интеллектуальные способности, кругозор и неизменно критическое мышление наделяют их умением глубоко проанализировать каждую идею, возникшую внутри команды. На их доводы не могут повлиять ни эмоции, ни личные связи, ни предубеждения — лишь здравый расчёт во имя процветания организации.

Эти реалисты способны «осадить» любого энтузиаста и приземлить витающих в облаках коллег, заставляя внимательно прислушиваться к себе.

В своих расчётах они не упустят ни одну деталь, будет учтён малейший фактор, способный повлиять на развитие ситуации. Они принимают решение долго и медленно, не позволяя себе допустить ошибку и отметая любые возможные риски.

Коллективист (К)

Эдакие миротворцы, они являются тем буфером, который сдерживает зарождающиеся конфликты внутри группы, мягко сглаживая острые углы и улучшая психоэмоциональное состояние команды одним своим присутствием. Для них не существует сложных в общении людей — они найдут подход к каждому коллеге, услышат его и расположат к себе. Им доверяют, они — душа компании, ставящие интересы организации во главу угла.

Они любят людей, хорошо их чувствуют и доверяют им, получая в ответ аналогичное отношение. В качестве менеджеров предпочитают свободное общение с подчинёнными и консультативный способ управления.

Доводящий до конца (Д)

Они не дают расслабиться ни себе, ни другим, пока намеченная командой цель не будет достигнута. С большим нежеланием берутся они за работу, которая рискует быть не завершена.

Педантичность, настойчивость, внимание к мелочам и умение держать в голове миллион и одну деталь общего плана позволяют этим дисциплинированным работникам легко и чётко доводить любое дело до его логического конца. Неисправимые перфекционисты и интроверты, они обеспечивают команде планомерное последовательное выполнение поставленной цели, шаг за шагом, без взрывных моментов и потери времени.

Как проходить тест и правильно отвечать на вопросы

Тест Белбина содержит 7 блоков, на ответы каждого из которых выделяется 10 баллов. Их необходимо распределить между 8 утверждениями (от «a» до «h») каждого отдельно взятого блока. Вариант, который характеризует сотрудника точнее, получит больше баллов. Некоторые ответы могут совершенно не соответствовать его характеру и поведению, поэтому баллов на них не потратится. Общая сумма ответов одного раздела не должна превышать 10!

Вот несколько советов, как правильно проходить тест Белбина:

Отвечайте искренне, не пытайтесь давать «правильные» или ожидаемые ответы. Только честные ответы позволят получить достоверный результат.

Не торопитесь, уделите время обдумыванию каждого утверждения. Подумайте, насколько оно о вас правдиво в реальной ситуации.

Оценивайте утверждения независимо друг от друга. Не пытайтесь искусственно сбалансировать ответы.

Отвечайте именно о своём поведении и качествах, а не о том, кем бы вы хотели быть. Речь о вас реальных.

Пройдите тест несколько раз в разные периоды. Сравните результаты — они могут меняться.

Обратите внимание на пояснения к ролям в результатах теста. Они помогут лучше понять себя.

Не воспринимайте результаты теста как приговор. Это лишь инструмент для самопознания и развития.

Распределите 10 баллов в каждом блоке утверждений.

Отдавайте больше баллов тем утверждениям, которые, по вашему мнению, лучше всего описывают ваше поведение.

Баллы необходимо распределить по нескольким утверждениям.

В исключительных случаях баллы можно распределить между всеми утверждениями или все десять баллов поставить напротив одного утверждения.

Шаблон для формирования проектного задания

Как сформулировать задание:

Определяется пул актуальных прикладных задач в области разработки новых продуктов, решение которых позволит улучшить результаты работы организации:

- повысить качество продукции;
- выйти на новые рынки;
- повысить производительность;
- повысить конкурентоспособность;
- увеличить объемы сбыта и т.д.

Принципы выбора задач для программы:
-задача предполагает разработку инновационного проекта изделия на всех этапах жизненного цикла (от маркетинговых исследований, до серийного производства и дальнейшей модернизации и послепродажного обслуживания);
-задача не имеет очевидного решения;
-актуальность, «острота», существует необходимость ее решения;
-задача имеет перспективы для масштабирования;
-проблема имеет комплексный характер (необходимо привлечение специалистов разных областей)

Проектное задание

Цель: разработать комплексный бизнес-проект изделия, учитывая все этапы жизненного цикла.

Вид изделия:
_____
_____
_____

Минимальные требования (устройство обязательно должно обладать следующим характеристиками):

- _____

Дополнительные требования:

- _____
  ____

Ключевые критерии оценки (для образца приведены примеры критериев – вы можете оставить данные критерии или сформулировать свои):

- конкурентоспособность среди аналогов (цена, функциональные возможности);
- обеспечение технологичности конструкции, модульности, ремонтопригодности;
- предусмотрена возможность дальнейшей модернизации;
- жизнеспособность идеи/устройства.

Проект должен содержать следующие блоки:

1. Маркетинговая документация. Анализ рынка.

1.1. Сегмент рынка.
1.2. Целевая аудитория.
1.3. Ориентировочная стоимость единицы изделия, объем рынка.
1.4. Конкурентные преимущества/анализ конкурентов.

2. Дизайн-проект.

2.1. Графическое изображение проекта (эскиз/ 3D модель/фотореалистичное изображение).
2.2. Модельный ряд (эскиз/ 3D модель).

3. Технический блок

3.1. Материалы для изготовления изделия с обоснованием выбора.
3.2. Описание схемы производства и/или схемы кооперации.
3.3. Описание функционала и принципов работы.

4. Персонал

4.1. Организационная структура предприятия.
4.2. Источники подбора персонала.
4.3. Система оплаты труда и мотивации персонала.

5. Экономика/Финансы

5.1. Расчет себестоимости изделия.
5.2. Расчет стоимости изделия для дистрибьютора и/или конечного потребителя.
5.3. Расчет всех затрат на реализацию проекта.
5.4. Период окупаемости, точка безубыточности, расчет других показателей инвестиционной привлекательности проекта.

6. Схема и условия послепродажного обслуживания
7. Дорожная карта реализации проекта.
8. Ограничения и риски проекта.