

Формирование команды. Кодекс чести. (Code of honor)

Махатма дас

Чем большего ваша организация хочет достичь, тем больше вам нужен кодекс чести.

Что такое кодекс чести? Это набор простых действенных правил, которые управляют внутренним поведением любой команды, организации, семьи или личности. Эти правила определяют, как члены команды ведут себя друг по отношению к другу. Они – сердце и дух команды. Это то, что люди готовы отстаивать и защищать, – и подчиняться этому. Кодекс чести пробуждает в человеке, который его придерживается, самое лучшее.

Но кодекс – это больше, чем правила. Это непоколебимая дисциплина в самой команде и готовность следить за выполнением этих правил, не полагаясь при этом на начальников, лидеров, администраторов, тренеров, законодателей или родителей в том, чтобы они следили за их выполнением. Члены команды спонтанно поддерживают друг друга в том, чтобы придерживаться этого кодекса. Они практикуются, упражняются в нем и повторяют его так часто, что это подсознательно проникает в их сердца. Кодекс создает доверие, сплоченность и дает энергию.

Это заявление о том, кто вы и что отстаиваете. Это ваши ценности, которые проявляются в вашем поведении.

Из личного опыта знаю, что без сильной приверженности все будет продвигаться медленно или будет делаться плохо. Как только вы создадите кодекс, те, кто не могут или не хотят ему следовать, откажутся от дальнейшего участия в вашей команде. Но те, кто останется, будут полностью преданы и подотчетны. Это не означает, что другие не могут советовать или помогать как-то еще, но вы не хотите, чтобы они были частью основной группы, если они не могут следовать кодексу. Вы не хотите зависеть от них, потому что, отказавшись от участия, они в той или иной степени признают, что на них нельзя положиться.

Кодекс чести привлекает тех, кто стремится к таким же стандартам. Если вы знаете, как его создать, поддерживать и защищать, вы привлечете только лучших игроков и будете постоянно получать фантастические чемпионские результаты.

Во время встреч, где вы будете обсуждать кодекс, вы можете поговорить о прекрасных командах, в которых вам доводилось бывать. Каково это

было? Каковы были правила? Как это чувствовалось? Вы можете также обсудить, какие преимущества, на ваш взгляд, дает этот кодекс.

Бывший офицер морской пехоты говорит: «На мой взгляд, именно кодекс чести дал моим людям и мне мужество слаженно действовать в команде, преодолеть наши страхи и выполнять задания, которые казались невыполнимыми. Сегодня в моем бизнесе тот же самый кодекс чести является сутью большинства моих успехов в бизнесе и финансовых вопросах». Роберт Кийосаки.

В отсутствие правил люди придумывают их сами. Иногда самый простой путь, как избежать расстройств, столкновений и дисгармонии в какой бы то ни было группе, – это потратить время и позаботиться о том, чтобы все играли по одним и тем же правилам. Ценность кодекса в том, что в стрессовой ситуации или в тяжелые времена, когда усиливаются эмоции, брать верх будет кодекс, а не эмоциональные реакции.

Каждый член команды должен знать правила, одинаково трактовать их и быть приверженным кодексу. В противном случае команда не сможет победить.

Это краеугольный камень культуры в любой успешной организации, т.к. это физическое проявление ее мыслей, идеалов и философии. Кодекс чести – первейший инструмент для установления культуры.

Создание кодекса чести порождает чувство ответственности и поддержки, а также является сильным заявлением о том, кто вы и что отстаивает ваша команда. Он определяет вас и ваши цели.

Возможно, вы захотите обсудить примеры того, как в команде были правила, которым не следовали, или вовсе не было правил, и каковы были результаты.

Один из положительных моментов, которые вызывает кодекс, это то, что он создает взаимную поддержку и воодушевление. Он создает пространство, в котором мы подталкиваем друг друга к тому, чтобы быть лучшими.

Не принимайте людей в свою команду просто для того, чтобы заполнить место. Убедитесь в том, что каждый из них имеет какой-то уникальный талант, который он или она приносит с собой. Кроме того, как только у вас появился кодекс, не допускайте в свою команду тех кандидатов, которые не согласны с ним.

Ниже приведены некоторые качества командного игрока:

1. Обладает энергией.

2. Обладает непреодолимым желанием победить.
3. Готов позволить кому-то другому выиграть (поддерживает других и не стремится получить признание).
4. Принимает личную ответственность – никого не обвиняет и не оправдывается.
5. Готов подчиняться кодексу.
6. Имеет уникальные способности или талант.

Результат всегда зависит от поведения, отношения и условий. Если вы фокусируетесь только на результате, вы уже опоздали.

Шаги создания кодекса.

1. Найдите подходящее время для создания кодекса. Не ждите того момента, когда график станет напряженным, эмоции – горячими, а сроки будут поджимать. Не ожидайте, что получится это сделать за один присест.
2. Выясните, какие проблемы постоянно мешают работе команды. Это может также повлечь за собой рассмотрение прошлых ошибок других команд, в которых вы участвовали, или предупреждение потенциальных проблем.
3. Участвует каждый член команды. Если они создают этот кодекс, они принимают его как свое.
4. Обсудите разные способы, как ваша команда может взаимодействовать (хорошие и плохие) и какие чувства это вызывает у всех участников.
5. Как только вы можете сформулировать правило, запишите его и опубликуйте (в этом случае каждый член команды должен получить свой экземпляр).
6. Будьте конкретны. Это должны быть правила, на основе которых возможно действовать. Избегайте расплывчатых высказываний.

Это не описание миссии. Это не список ценностей. У каждого свои представления о том, что эти ценности означают. Если вы сформулируете это как утверждение, на основе которого можно действовать, то избежите риска разночтения. Например, вместо того, чтобы использовать слова «работа в команде», сформулируйте, что вы имеете в виду. Вы можете сказать нечто вроде «цели команды важнее личных целей».

То же самое относится к таким правилам как «будьте профессиональны». Как вы определяете профессионализм? Вам нужно позволить каждому сказать, что они под этим подразумевают. В противном случае у вас может оказаться множество разных определений.

7. Не пытайтесь «узаконить» настроения. Вы не можете запретить людям быть в плохом настроении, но можете сказать так: «Не выплескивайте свое плохое настроение на других».

8. Позаботьтесь о том, чтобы требования правил были несколько завышенными. Кодекс должен побуждать всех членов команды стать лучше. Это создаст атмосферу, в которой каждый будет проявлять все лучшее в себе. Следовать правилам может быть сложно, но этот вызов заставит команду быть на высоте.

9. Не впадайте в азарт, создавая правила. Наметьте с десяток или около того. Если вы создадите слишком много правил, ищите связующую нить.

10. Если кто-то нарушает кодекс – скажите об этом. Просто скажите им, что они нарушают кодекс. Главное отличие между хорошей и плохой командой в том, что в плохой ничего не говорят, когда кодекс нарушается. Не ругайте, а просто констатируйте или скажите об этом.

Поддерживать выполнение кодекса – это не работа лидера. Это делает вся команда.

Адаптировано Махатмой Дасом, из книги «Кодекс чести», Блер Сингер