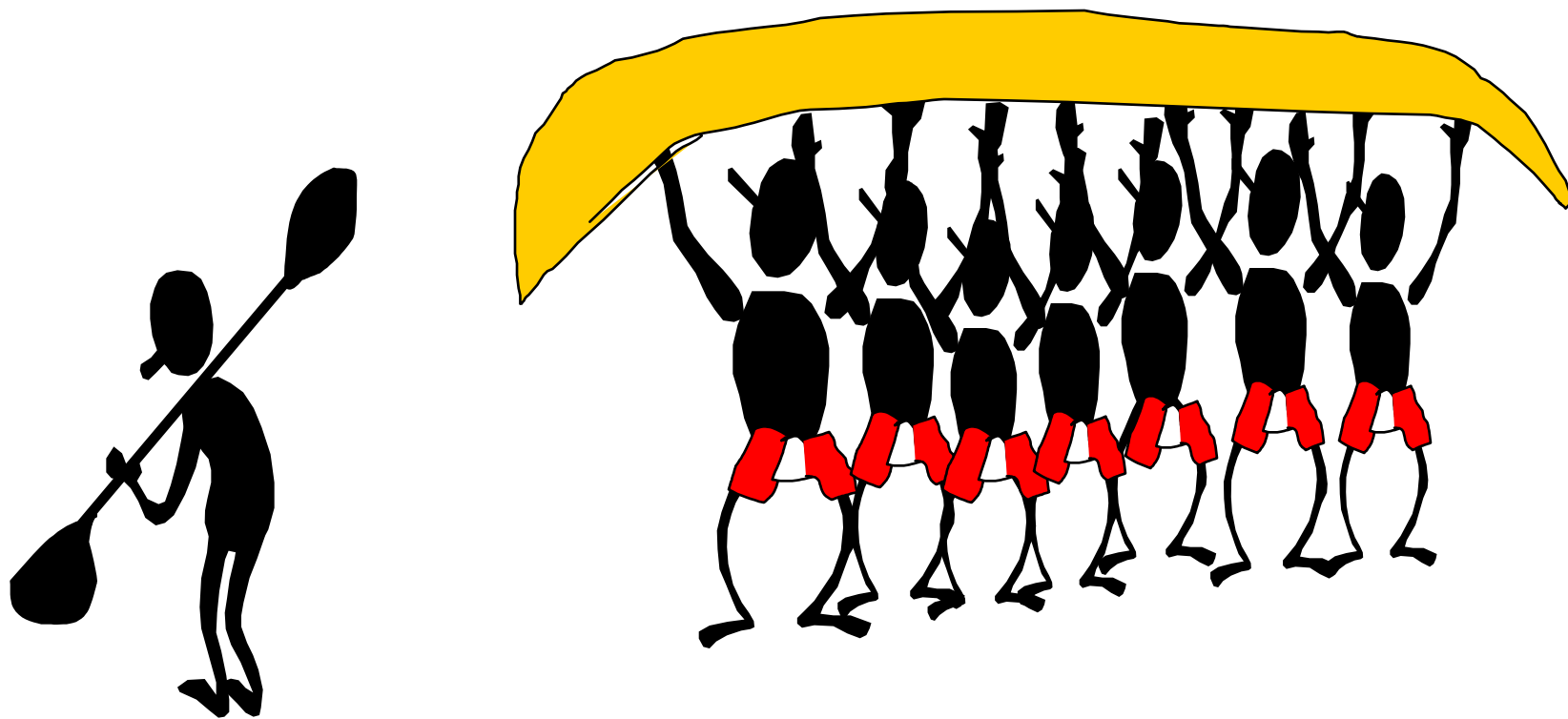


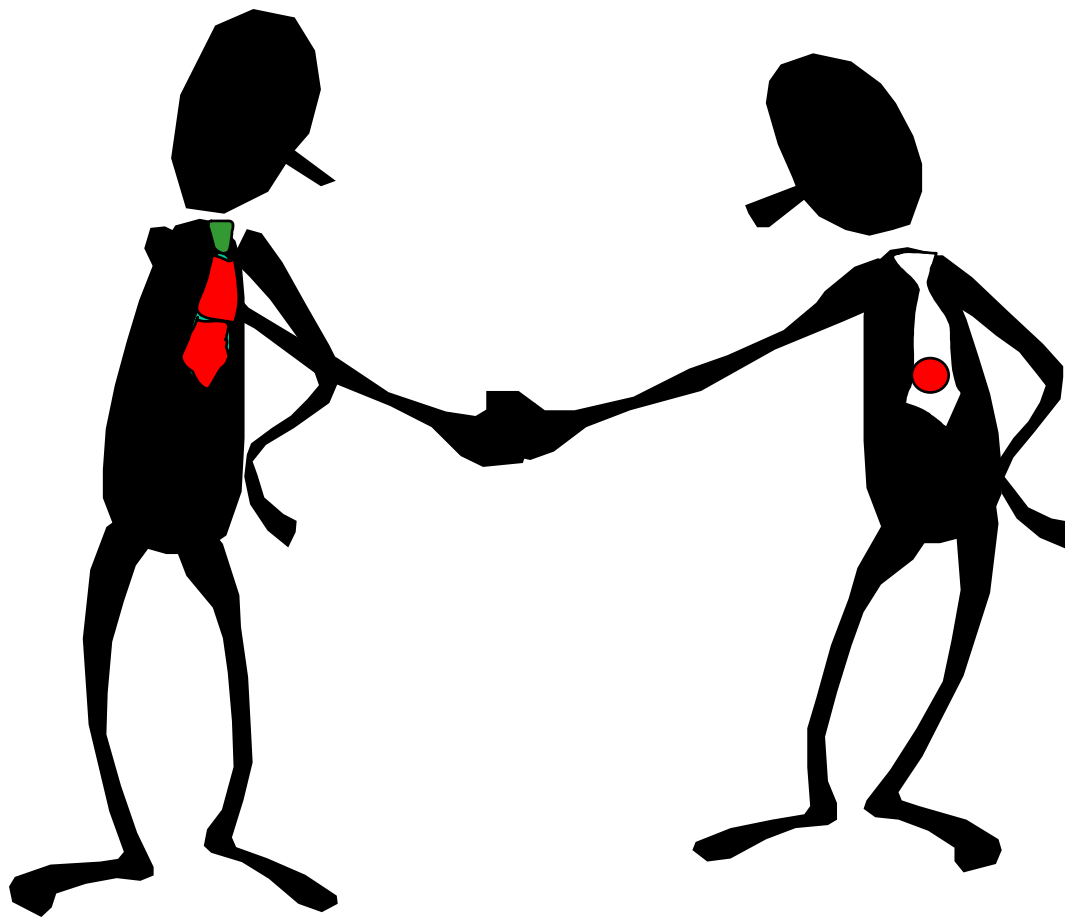
Две команды.

Две стратегии.



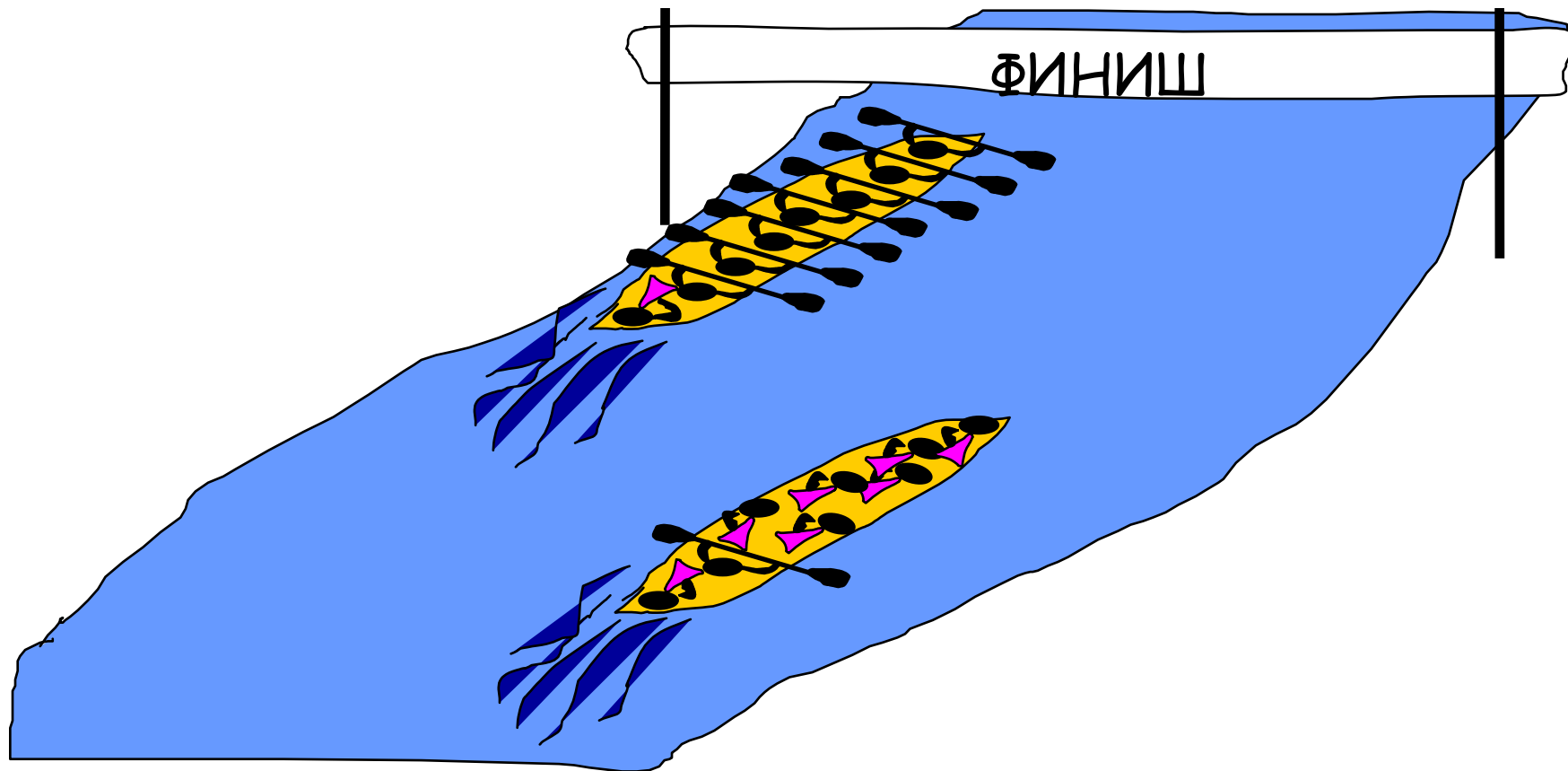


Жила была наша команда по гребле



Однажды нас вызвала на соревнование команда конкурентов из другой страны.

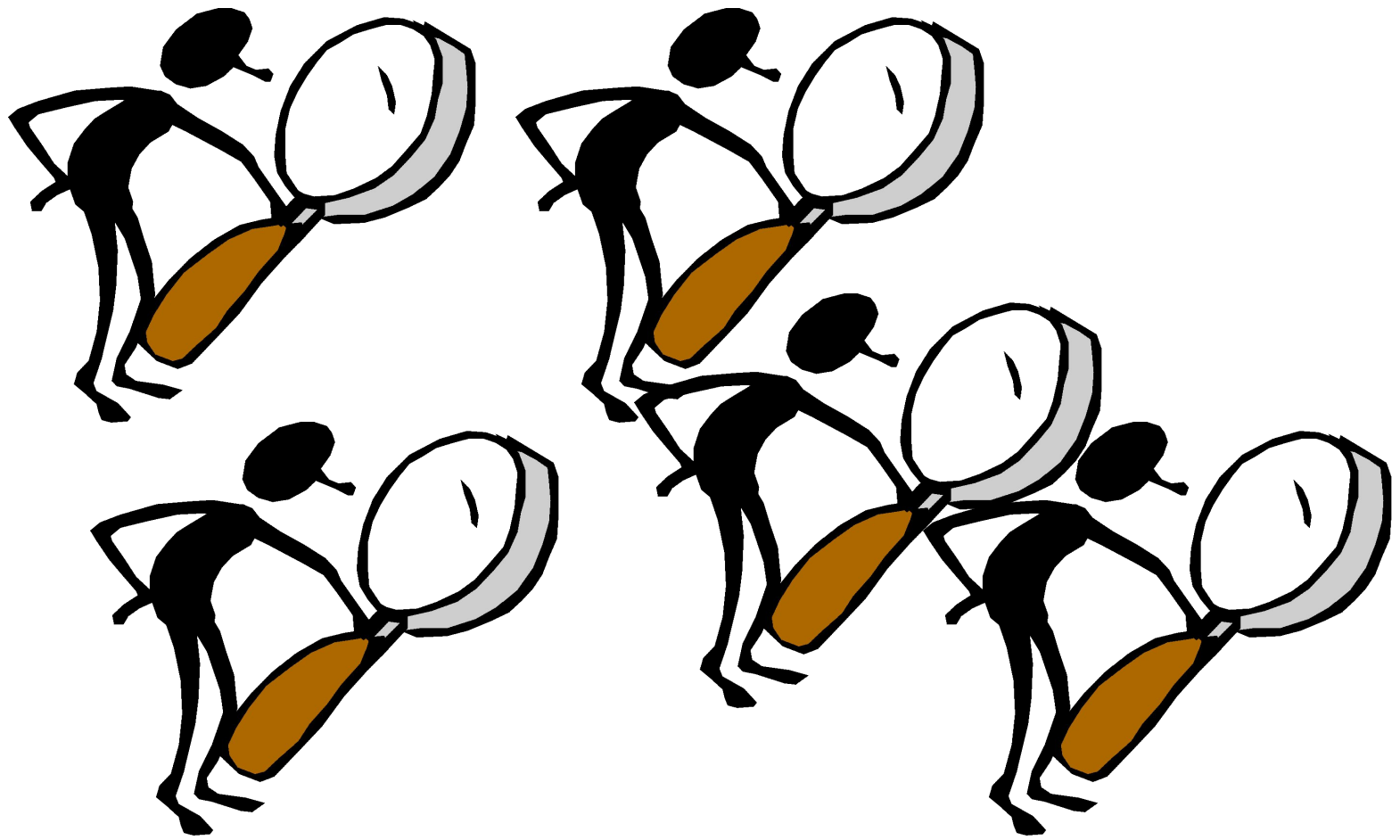
В состав той и другой команды включили по 8 гребцов.



Обе команды тренировались очень упорно.

И к моменту соревнований достигли одинаковой кондиции.

Но конкуренты нас победили, обойдя на километр.



Настроение в нашей команде было хуже некуда. Высшее руководство задумалось над тем, как нам победить.

Пригласили группу аналитиков, чтобы проанализировать ситуацию и найти верное решение.

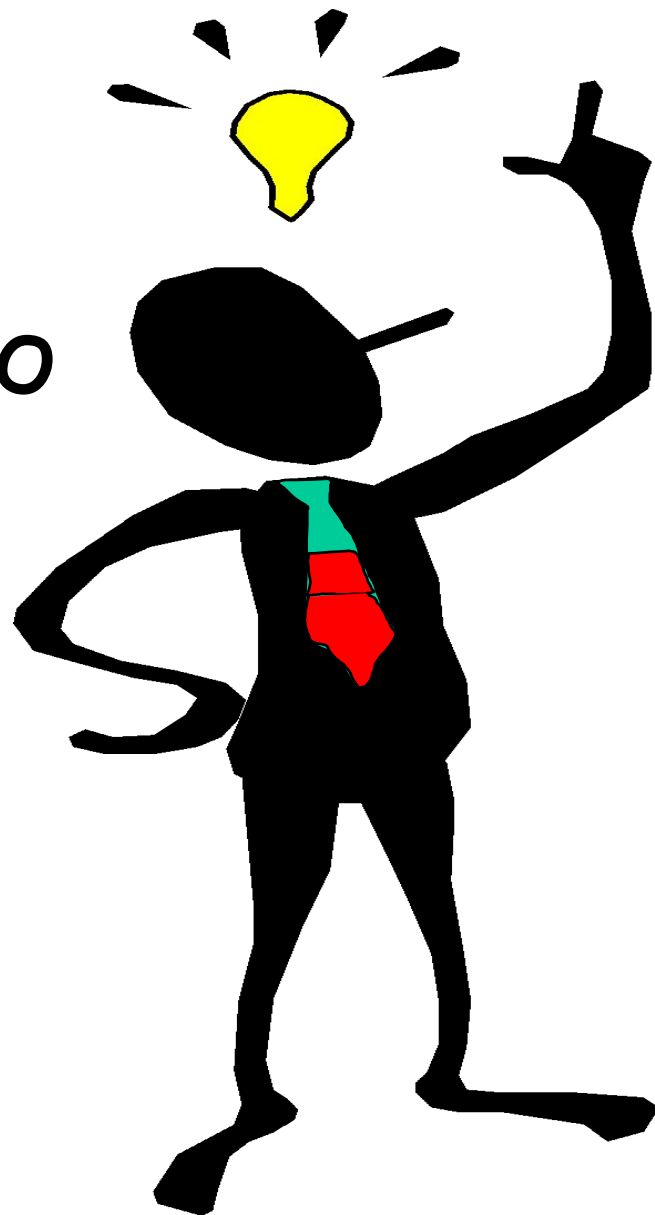
После нескольких дней
детального анализа аналитики
пришли к заключению, что у
**конкурентов 7 гребцов и только
один капитан.**

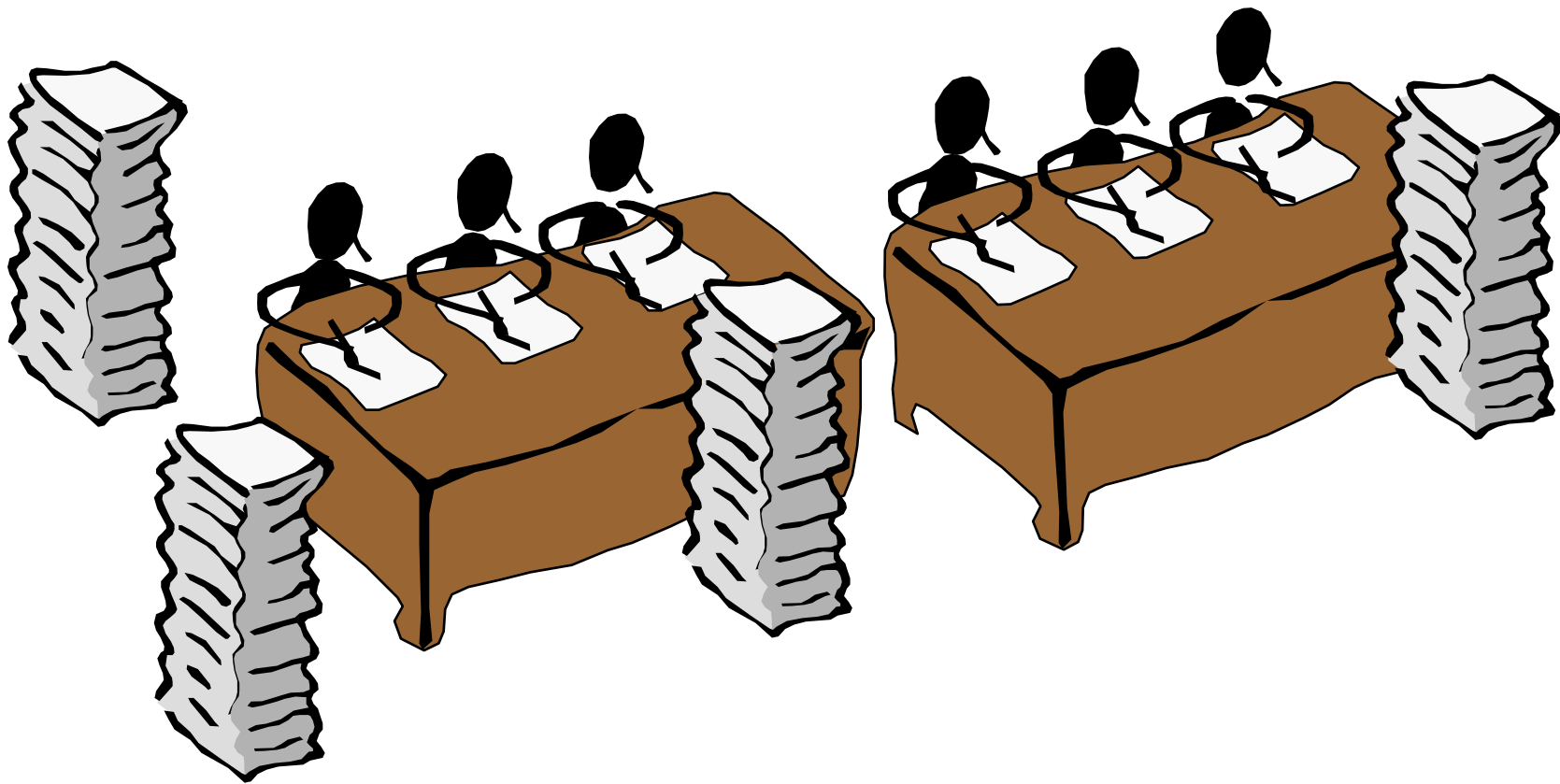


Наша же команда
имела **целых 7**
капитанов и только
одного гребца.

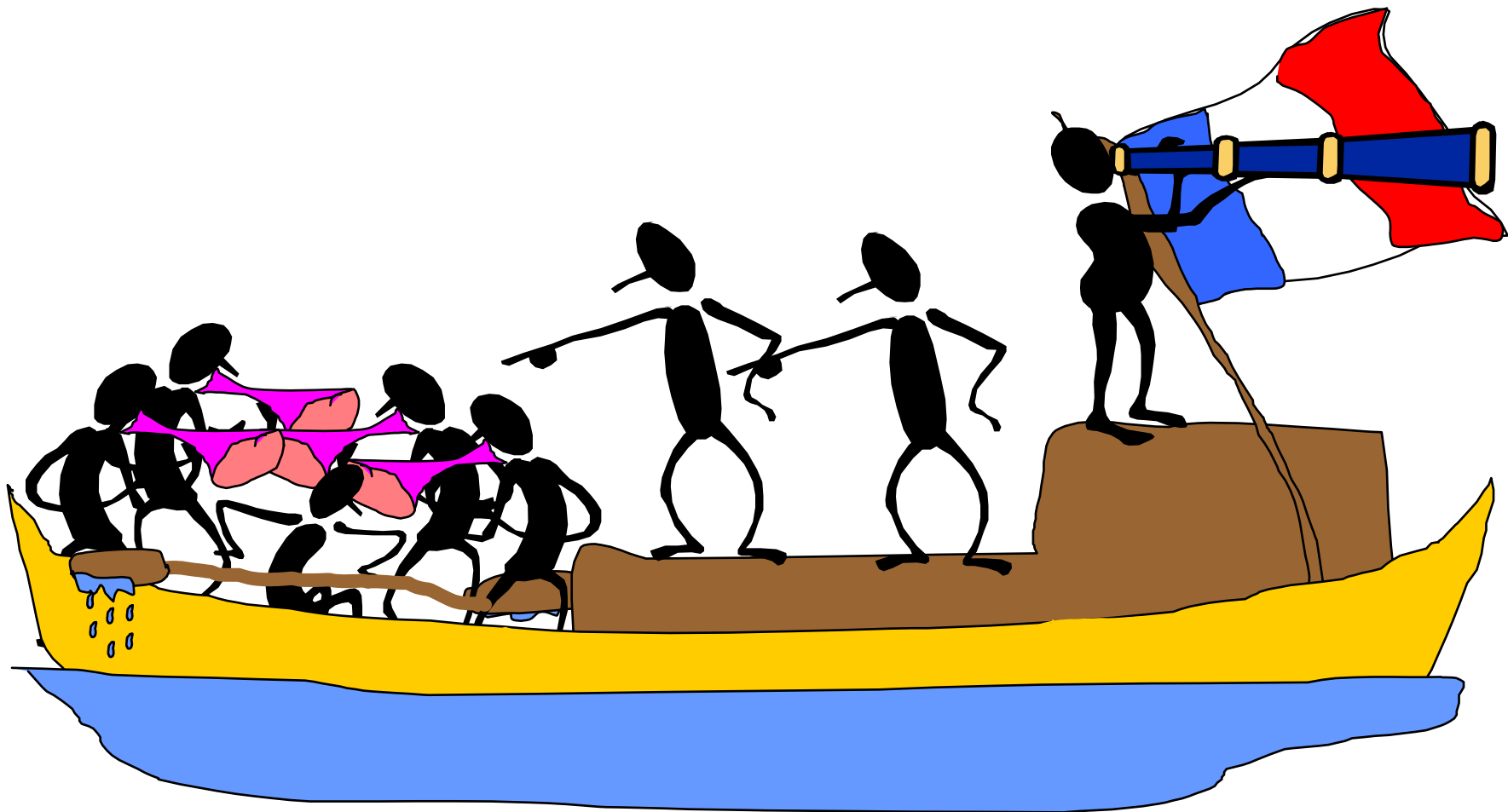


И тут менеджмент
нашей команды
вдруг озарило: было
предложено **нанять**
консалтинговую
фирму для
реструктуризации
нашей команды.



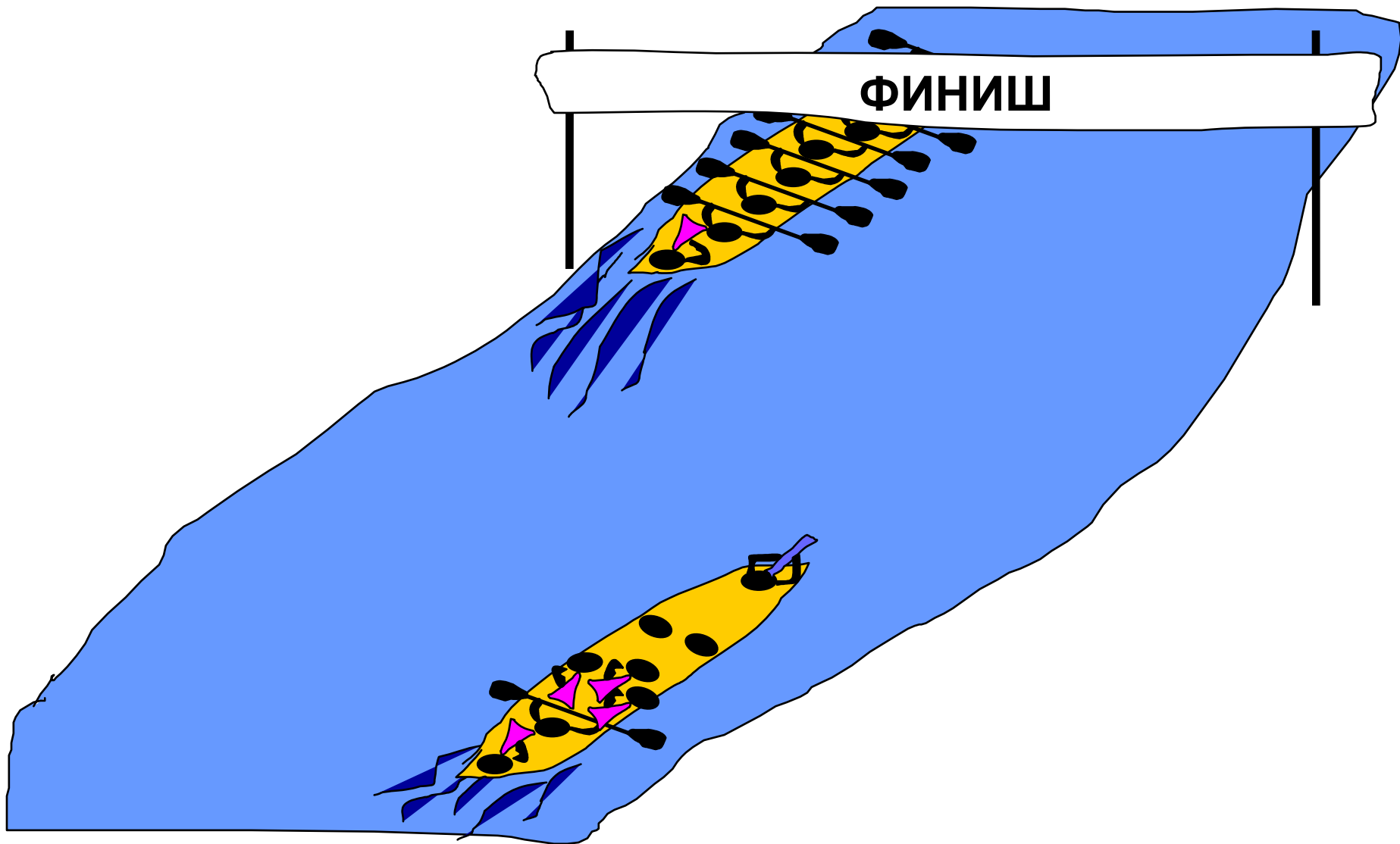


После нескольких месяцев работы консультанты пришли к заключению, что наша **команда имеет слишком много капитанов и слишком мало гребцов**. Структуру нашей команды надо поменять.

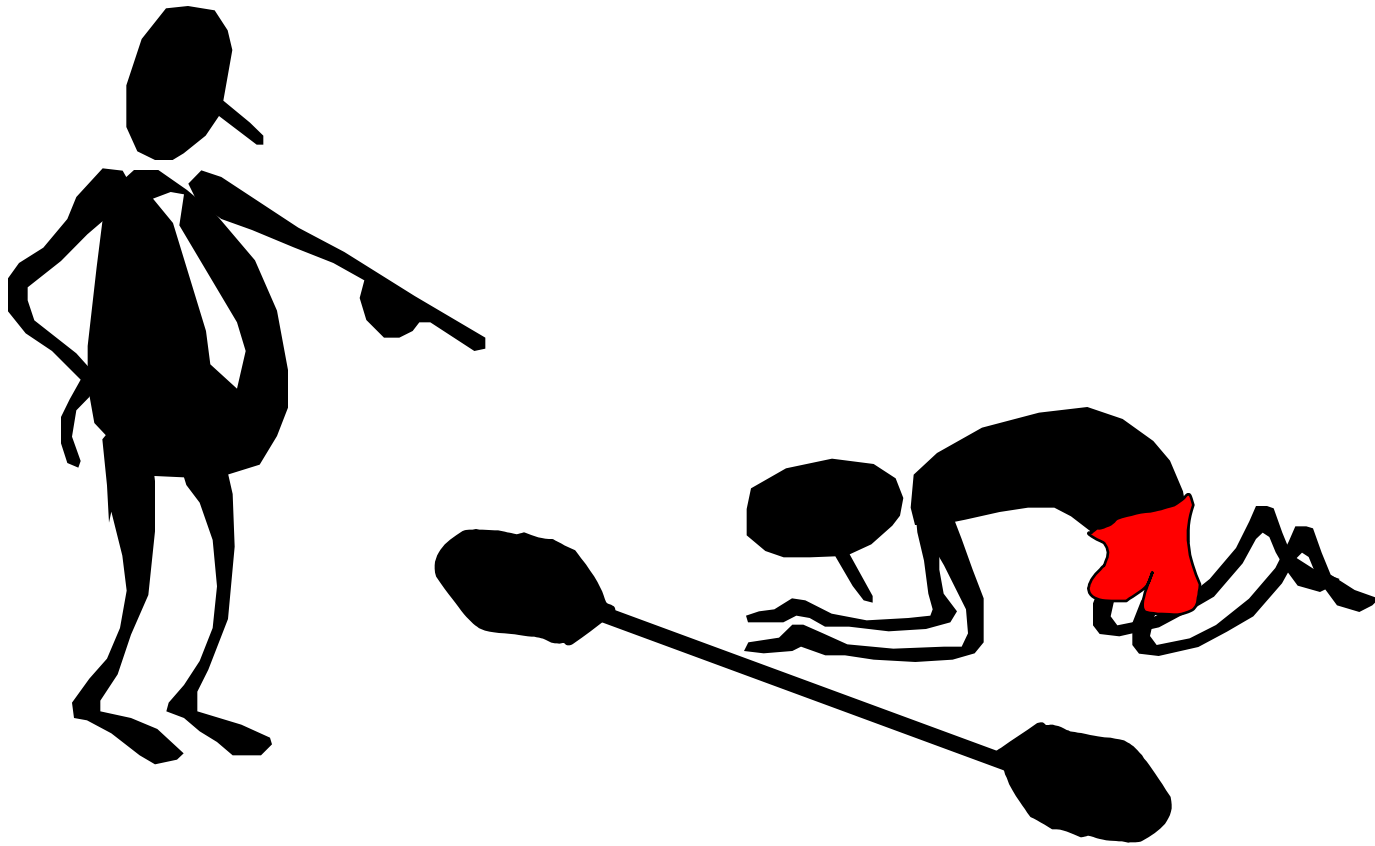


С этого дня у нас должно быть **только 4 капитана, 2 менеджера, один топ-менеджер и один гребец.**

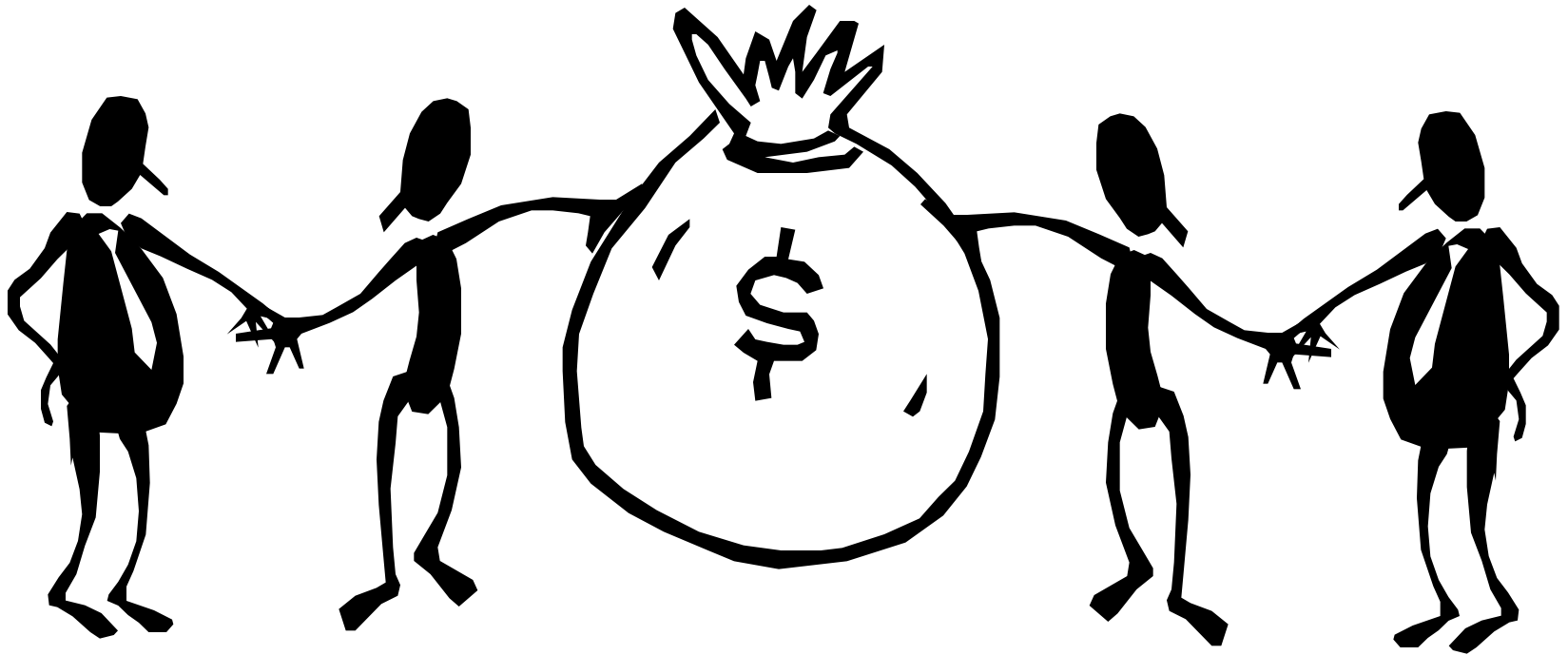
Но с гребцом необходимо интенсивно работать, чтобы повысить его мотивацию и стремление к победе.



Спустя год на следующих соревнованиях конкуренты победили с **разрывом в два километра.**



Гребца исключили из команды,
поскольку были не удовлетворены
результатом его работы.



Менеджеров за высокие показатели по мотивации команды в отчетном периоде **наградили**.

Консалтинговая фирма выполнила новый анализ, который показал, что:

- стратегия была хорошая,
- мотивация - просто «ОК»,
- но средства реализации неудовлетворительные.



Сейчас наша команда проектирует новую лодку.

Какие выводы мы можем сделать?

Как использовать их в своей работе?

