

Publikacja – Rynek Kapitałowy

Tytuł: Budujemy zespoły HR-u
Marek Skala

Tytuł najbardziej oddaje ideę ostatnich KADR - dzień pierwszy poświęcono budowaniu zespołów z przeznaczeniem dla szerokiego grona managerów, dzień drugi skutecznym narzędziom dla samych specjalistów HR.

Wywiad z Belbinem - apla

Dr Meredith Balbin, twórca Team Role Theory

Czy zna Pan Polskę?

Zauważam zmiany, bo byłem w Warszawie 10 lat temu. Wtedy była dziwnym miastem, już z początkami nowoczesności, choć dotyczyło to raczej centrum. Dziś patrzę na Warszawę z wielkim uznaniem, to naprawdę nowoczesne miasto, w wieloma ciekawymi budynkami. Więc nie znam Polski jak widać, mam jednak ogromny podziw i szacunek dla prężności Polaków i zmian, które widzę wokół, szczególnie w ciekawych rozwiązaniach architektonicznych.

Czy Pana teoria ról zespołowych jest wykorzystywana w branży finansowej?

Tak, na pewno w Anglii, w krajach skandynawskich, bo o tym wiem z własnych doświadczeń. Jednak nie jako jakieś szczególne rozwiązanie dla banków czy funduszy, bo to jest narzędzie uniwersalne, dotyczy bardziej ludzi niż ich miejsca pracy.

Czy istnieje jakaś szczególna specyfika, np. dotycząca krajów takich jak Polska, z dużą dozą indywidualizmu?

Nie chcę urazić nikogo, ale test ról zespołowych jest wykorzystywany w 55 krajach. Z naszych badań okazało się, że jedynie w Japonii i Korei należy trochę to zmodyfikować, bo warunki kulturowe wymagają tego. W pozostałych krajach stosujemy tą samą wersję - i ona się sprawdza. To jest naprawdę dobre, przetestowane przez kilkanaście lat narzędzie. Niezwykle skuteczne, jeśli stosuje się je poprawnie, dlatego cieszę się, że w także w Polsce dzięki firmie Benefactor można go używać.

Dziękuję za rozmowę

Stąd pierwszego dnia, szczególnie w czasie sesji z guru budowania zespołów, Meredithem Belbinem można było spotkać managerów wielu specjalności - od szefów różnych pionów, po prezesów firm. Drugiego dnia natomiast, kiedy w czasie 25 paneli dyskutowano sprawy narzędziowe HR, na salach byli specjaliści motywowania szkoleń, strategii zatrudniania czy wynagradzania. Można nawet powiedzieć, że branża zajęła się trochę sobą, i jest to bardzo pozytywny objaw. Do tej pory częściej zajmowano się tym, co HR może zrobić dla innych - zarządów, dyrektorów pionów czy dywizji, realizacjom strategii firm. Tym razem więcej czasu poświęcono umiejętnościom typowo HR-owskim, co spowodowało że panele były żywe i dynamiczne, dyskusje konkretne i efekty spore. Jednak nie da się ukryć, że tegoroczne Kadry zdominowała wizyta Belbina, twórcy teorii ról. To jeden z bardzo ciekawych i

zaskakujących ludzi w tym biznesie. Człowiek bardzo skromny, mimo 78 lat nadal bardzo aktywny zawodowo. Fascynat ogrodów i architektury. Skuteczność jego teorii i powszechne jej stosowanie na świecie zapewnia mu ważne miejsce w sercach tysięcy managerów, którzy z doskonałym skutkiem zastosowali w swoich firmach testy Balbina i podjęli dobre decyzje dzięki ich wynikom. Jednak Belbin przestrzega - sama identyfikacja ról do których predyspozycję mamy to dopiero początek. Dopiero odpowiedni dobór zespołu do konkretnego zadania czy projektu zapewnia sukces. Belbin przypomina też, że teoria jest rozwijana metodami naukowymi od kilkunastu lat, że pewne tezy naukowe testuje się w kilkuletnich programach. To ma uświadomić kadrze managerskiej, że rzecz nie jest tak prosta jakby się wydawało. Zamieszczoną obok tabelkę traktujemy więc jako zachętę do poważnego zainteresowania się tematem ról zespołowych. Książkę Balbina wydało GWP (www.gwp.pl) a reprezentantem Belbin Associates w Polsce jest firma Benefactor (www.benefactor.pl).

Tytuł Tabeli: Role zespołowe - jak samemu się w niej zidentyfikować.

Opis:

Każdy z nas ma predyspozycje do pełnienia różnych ról, przy czym jedne z nich są bardziej naturalne, inne mniej, a jeszcze inne to nasza słaba strona. Najprościej można siebie samego rozpoznać oczywiście wypełniając test, jednak można też zrobić to orientacyjnie posługując się tą tabelą. Najprostszy sposób, to przeglądnąć ostatnią kolumnę i znaleźć typowe dla siebie zdania. Jeśli kilka z nich (lub podobnych do nich) potrafimy zlokalizować w jednym wierszu, to jest to sygnał, że mamy najprawdopodobniej predyspozycje do pełnienia tej roli. Oczywiście może być ich kilka - np. kreator i poszukiwacz źródeł to role zbliżone, podobnie jak perfekcjonista i specjalista. Inny sposób identyfikacji ról to dwie środkowe kolumny, opisujące słabości konkretnych ról. Dominacja którejkolwiek z ról bywa najczęściej kojarzona z konkretnymi słabościami, bo te widać zazwyczaj najmocniej. Nazywamy je dopuszczalnymi słabościami, chyba, że ktoś jest skrajny i przesadzi. Opisy ról są na tyle wyraziste, że każdy z nas może zidentyfikować samego siebie, choć oczywiście nie zastąpi to profesjonalnego testu identyfikacji ról.