

«Стили мышления Бончек и Стилл»

Если перед вами встанет задача создать идеальную команду, с чего вы начнете? Возможно, вы захотите набрать в нее умных, честных и позитивных людей, а также, вне всякого сомнения, станете развивать в них желание и умение сотрудничать друг с другом. Вы наверняка знаете примеры команд, которые на бумаге выглядят многообещающе, а на деле не раскрывают собственный потенциал. Такое часто случается с футбольными командами, но их результаты красноречивы, а вот в бизнесе порой трудно сказать, насколько эффективно работает ваша команда.

Группа выдает плохие результаты по многим причинам, однако главная из них одна: несоответствие людей их должностям и ответственности. Команда — это нечто большее, чем просто то, что она делает. Гораздо важнее, как она мыслит и как себя психологически чувствует. Лидеры часто не думают о стиле мышления отдельных людей, что часто приводит к печальным последствиям.

Структура стилей мышления была изобретена Марком Бончеком и Элизой Стил. Этот метод заточен на то, чтобы каждый лидер сумел понять стиль мышления каждого члена команды, выявил их способности и предпочтения, а затем осознал, как применить эту информацию.

Стили мышления Бончека и Стил — это простая структура для оценивания того, как вы мыслите и сочетания вашего стиля и целей компании. Эта структура является альтернативой моделям, которые прежде всего смотрят на поведение людей и упускают более глубокие аспекты личности.

Согласно Бончеку и Стил, ваш стиль мышления определяют два элемента

- Фокус;
- Ориентирование.

Ваш фокус определяется целью вашего внимания. Проще говоря, это то, что вас больше всего интересует в каждой конкретной

ситуации. Вам может быть интересен сам процесс, идеи, действия, взаимоотношения и так далее.

Ваше ориентирование от угла вашего внимания по отношению к общей картине или частностям.

Стили мышления:

1. **Исследователи.** Это творческие мыслители. Они запускают инновации, генерируют новые идеи и проявляют невероятный энтузиазм относительно любой возможности проявить творческие способности.
2. **Эксперты.** Эти люди добиваются совершенства в определенной сфере и пытаются не распыляться на другие. Если вы даете им задание, они изучают предмет основательно и выясняют любую информацию, которая поможет им вникнуть в тему как можно глубже.
3. **Планировщики.** Такие люди создают новые рабочие подходы, системы и модели для наибольшей эффективности. Они любят экономить время и планируют наперед все свои действия. Они ориентированы на логическое пошаговое мышление.
4. **Оптимизаторы.** Это люди с развитым критическим мышлением. Они ищут способы получить как можно больше из минимального количества действий. Ценят максимальный результат, качество и эффективность.
5. **Энерджайзеры.** Такие люди заряжены энергией с утра и до вечера. Если вашей команде не хватает энергии и мотивации, нанимайте энерджайзеров и обеспечьте им все условия.
6. **Генераторы.** Эти люди ориентируются на результаты. Они видят идею и тут же начинают размышлять над способами воплощения их в жизнь и получения результата. Недостаток такого стиля мышления в том, что такие люди могут не получать удовольствия от самого процесса и быть подверженными стрессу.
7. **Коннекторы.** Они объединяют людей вокруг себя. Это клей, который удерживает коллектив с разными типами людей,

успешно развязывает конфликты и способствует эффективному сотрудничеству.

8. **Тренеры.** Эти люди фокусируют свое внимание на других людях. Они проявляют свои лучшие качества, когда помогают другим развиваться и расти.

Применение метода

Эта модель очень проста. Подумайте над тем, на что обычно падает фокус вашего внимания. Возможно вы поймете, что имеете больше, чем один стиль мышления. В этом случае определите первичный и вторичный стиль мышления.

После этого вы можете определить свою роль в команде — это поможет сделать сильнее вашу профессиональную идентичность, выявить вашу ценность для команды, а также развить более продуктивное сотрудничество с другими людьми. Вы сможете концентрироваться на своей работе и избавляться от задач с низкой эффективностью.

Поощряйте своих коллег выявлять собственный стиль мышления — таким образом они начнут лучше понимать друг друга и работать вместе. Если вы менеджер, собирайте вместе людей с разными стилями мышления. Такой подход позволит вашей команде находить самые интересные и эффективные решения.

Каждый человек проявляет свои лучшие качества на работе при наличии таких элементов:

- Понимание, что человек находится на своем месте;
- Осознание, что результаты его работы ценятся компанией и командой;
- Соответствие стиля мышления и обязанностей;
- Эффективное сотрудничество между ним и другими членами команды.

Все эти элементы возникают в том случае, если вы подходите осознанно к выявлению стилей мышления своих сотрудников и учитесь грамотно использовать эту информацию. Пользуйтесь этим методом даже при проведении собеседования. Квалификация важна, однако если человек не сможет

ПСИХОЛОГИЧЕСКИ ВЛИТЬСЯ В ВАШУ КОМАНДУ, ВЫ ПОЛУЧИТЕ МАССУ проблем.