Любая команда – это набор ролей.

Ролевых моделей много, ролевые модели разные.

Видов ролей несколько. Условно их можно поделить **на 4 типа:**

Функциональные – роли с точки зрения наших должностных обязанностей,  
Процессные – роли с точки зрения конкретного процесса, например, scrum-мастер в проекте, интервьюер в процессе найма и т.д.  
Социальные – роли во взаимодействии с другими людьми: коллега, друг, сокомандник и т.д.  
Командные – роли, которые необходимы в команде для реализации поставленных задач.

Ролевая модель Белбина

**Рэймонд Мередит Белбин,** доктор психологических наук и директор Belbin Associates Ltd, в 60–70-х годах создал теоретическую модель командных ролей.

**Главная идея модели:** рабочая команда наиболее эффективна, когда состоит из людей с разными способностями, образами мышления и личностными качествами. При этом важно, чтобы члены команды не просто отличались, а дополняли друг друга. Тогда процесс заработает по принципу конвейера, где каждый сотрудник исполняет свои конкретные функции в проекте, а затем передаёт его дальше, по цепочке.

Она состоит из 9-ти ролей и поделена на 3 группы:   
**Интеллектуальные роли.**

* Генератор идей - создает новые идеи (в отличие от исследователя, свои собственные, ну или думает, что свои собственные)
* Аналитик-стратег- ищет истину, фильтрует все идеи
* Специалист - эксперт, знает, как надо правильно

**Социальные роли.**

* Душа команды -  просто приятный чувак, налаживает отношения внутри команды
* Исследователь ресурсов - налаживает контакты с внешним миром и приносит оттуда новые идеи
* Координатор - заставляет всех работать вместе, раздает указания

**Роли действия.**

* Мотиватор - всех вдохновляет что-то делать
* Реализатор - просто делает, превращает идеи в результаты
* Педант - доводит дело до конца, перфекционирует
* Идеально, когда в команде есть все эти роли.Но это, скажем прямо, редкость.Нужно добиваться того, чтобы были представлены хотя бы самые необходимые.
* Белбин считал, что таковых 5:
* Мотиватор
* Координатор
* Генератор идей
* Исследователь
* Исполнитель
* Многие проблемы в командах можно рассматривать с точки зрения отсутствия/дисбаланса ролей. Ну и решения этих проблем, соответственно, находятся в добавлении/исключении ролей. В этом и состоит основная идея всей модели.

**Совмещение ролей.**Роли по Белбину – это не функции и не задачи.   
Человеку они просто свойственны, его психотипу, его желаниям. И потому, как правило, человек просто будет исполнять ту роль (или несколько ролей), которые ему по душе, независимо от мотивации или регламентов.   
Переделать роль человека практически невозможно, да и дело это, надо сказать, неблагодарное.  
Конечно, между ролями нет бетонного забора. Есть масса похожих ролей.Человек исполняет сразу несколько ролей.   
И от баланса этих ролей, во многом, зависит возможность команды быть настоящей командой, а не просто группой лиц по предварительному сговору)

**Как определить?**Чтобы правильно выявить предпочитаемую человеком командную роль, рекомендуется проводить комплексное тестирование по трём блокам: мотивация, интеллект и личность.  
Если оценивать сотрудника с помощью какого-то одного теста — прогноз его поведения в команде может оказаться недостоверным.

**Для разных ролей важны разные факторы.**Например, чтобы выявить Генератора идей, нужно оценить личность человека, его интеллект и мотивацию. В то время как для определения Реализатора достаточно оценить только мотивацию и личность.  
При этом с помощью тестирования нельзя узнать о прошлом опыте сотрудника и его степени освоения командной роли.   
Для решения этой задачи используется гибридная технология оценки, где тестирование совмещается с интервью с экспертом.

Тест оценивает мотивацию, интеллект и личность, а эксперт, в личной беседе, выясняет прошлый опыт сотрудника, командную роль, которую человек выбирал на предыдущем месте работы и причины этого выбора.  
В результате комплексной оценки складывается полная картина о сотруднике, — его потенциале, способностях и личностных особенностях.