

# *Основные характеристики команды проекта*

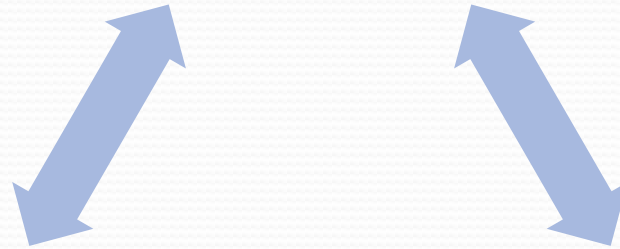
Выполнила работу  
Студентка 4 курса  
Самадова Фарангис

- **Команда** — это самостоятельный субъект деятельности, который может быть рассмотрен с точки зрения свойств, процессов, параметров, характерных для социальной группы.



**Для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков, которые составляют три категории:**

технические и/или функциональные, т. е. профессиональные, навыки;



навыки межличностного общения (принятие риска, полезная критика, активное слушание ).



навыки по решению проблем и принятию решений;

# *Основными характеристиками команды являются:*



состав;

структура;

групповые  
процессы

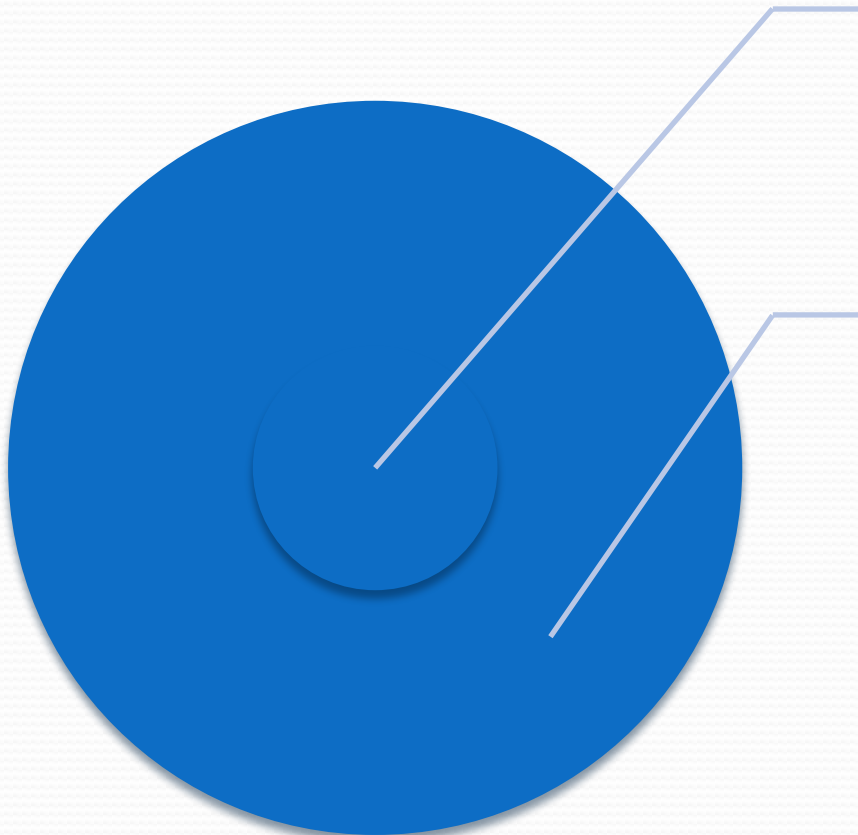
**Состав** — совокупность характеристик членов команды, важных для анализа ее как единого целого. Например, численность, возрастной, половой состав и т. д.

**Структура** рассматривается с точки зрения функций, выполняемых отдельными членами команды, а также с точки зрения межличностных отношений в ней. Выделяют структуры предпочтений, власти и коммуникаций.

К **групповым процессам** относятся такие показатели динамики, как процесс развития, сплочения группы, процесс группового давления, выработки решений.



Совокупность показателей,  
определяющих **положение человека  
в команде**, включает:



**систему  
групповых  
ожиданий;**

**систему  
статусов и  
ролей членов  
группы**

- По отношению к каждому члену у группы есть *система ожиданий* в отношении его поведения. Поведение, соответствующее групповым нормам и правилам, поощряется, несоответствующее наказывается.

***Статусно-ролевые отношения*** отражают систему взаимосвязей, складывающихся в группе. Каждый человек занимает определенное положение в группе: по вертикали — руководство и подчинение, по горизонтали — сотрудничество. Это отражается на *статусе* каждого члена. Статус реализуется через систему *ролей*, то есть функций, выполняемых человеком в соответствии с его положением в группе.



# *Принципы формирования команды*

- Команда проекта — управленческая команда.  
Рассмотрим основные факторы, определяющие принципы формирования команды проекта.






- **1. Специфика проекта.** Команда проекта организуется для его реализации, поэтому такая характеристика, как специфика проекта — одна из главных в образовании команды



# Специфика проекта определяет:

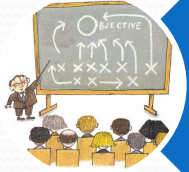


формальную структуру команды, которая утверждается руководством;
ролевой состав;
перечень знаний, умений и навыков, которыми должны владеть члены команды;
сроки, этапы, виды работ по проекту.

- **2. Организационно-культурная среда.** Организационно-культурная среда команды проекта делится на внешнюю и внутреннюю. Внешняя среда включает в себя окружение проекта во всех аспектах.



# Организационная культура самобытной команды, включает такие характеристики:



принятые и разделенные всеми участниками нормы команды;



способы распределения власти;



сплоченность и связанность членов команды;



характерные способы организации и протекания командного взаимодействия (командных процессов — координации, коммуникации, деятельности по разрешению конфликтов и принятию решений, налаживанию внешних связей);



организация ролевого распределения.

- **3. Особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды. Эти характеристики основываются на понятии «тип лидера», которое понимается как характерные особенности, определяющие всю систему взаимоотношений лидера с подчиненными.**



# Эффективность команды проекта

- В профессиональном отношении эффективность — это, прежде всего, нацеленность всей команды на конечный результат, инициатива и творческий подход к решению задач. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения, активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем дополняют ее характеристику.



# *Методы формирования команды проекта*



# Различают четыре основных подхода к формированию команды:



целеполагающий  
(основанный на  
целях);



межличностный;




ролевой;



проблемно-  
ориентированный.



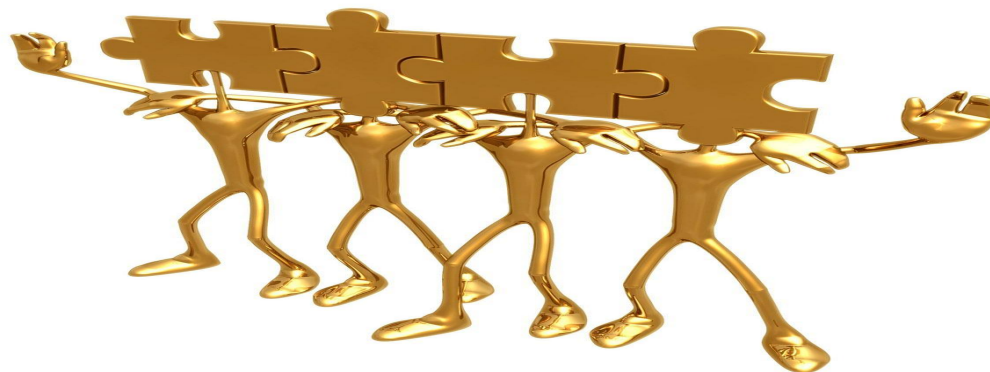


*Целеполагающий*  
*подход* (основанный на  
целях) позволяет членам  
команды лучше  
ориентироваться в  
процессах выбора и  
реализации общих  
групповых целей  
реализации проекта.

*Межличностный*  
*подход* сфокусирован на  
улучшении межличностных  
отношений в команде и  
основан на том, что  
межличностная  
компетентность увеличивает  
эффективность  
деятельности команды. Его  
цель — увеличение  
группового доверия,  
поощрение совместной  
поддержки, а также  
увеличение  
внутрикомандных  
коммуникаций.

- *Ролевой подход*— проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей; предполагается, что роли членов команды частично перекрываются. Командное поведение может быть изменено в результате изменения их исполнения, а также индивидуального восприятия ролей.

*Проблемно-ориентированный подход* (через решение проблем) предполагает организацию заранее спланированных серий встреч с группой специалистов в рамках команды, имеющих общие организационные отношения и цели. Подход включает в себя последовательное развитие процедур решения командных проблем и затем достижение главной командной задачи.



- Главная цель формирования команды — самостоятельное управление и преодоление своих проблем. Этот процесс может не реализовываться сразу же, а в течение длительного времени. Нередко команде препятствует эффективно работать само руководство или менеджер.

В ходе совместной работы определяются самые важные (актуальные) командные проблемы, и группа может достичь нового равновесного состояния, которое устанавливает более высокий уровень личного участия и общекомандного климата





● ***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ***