

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:



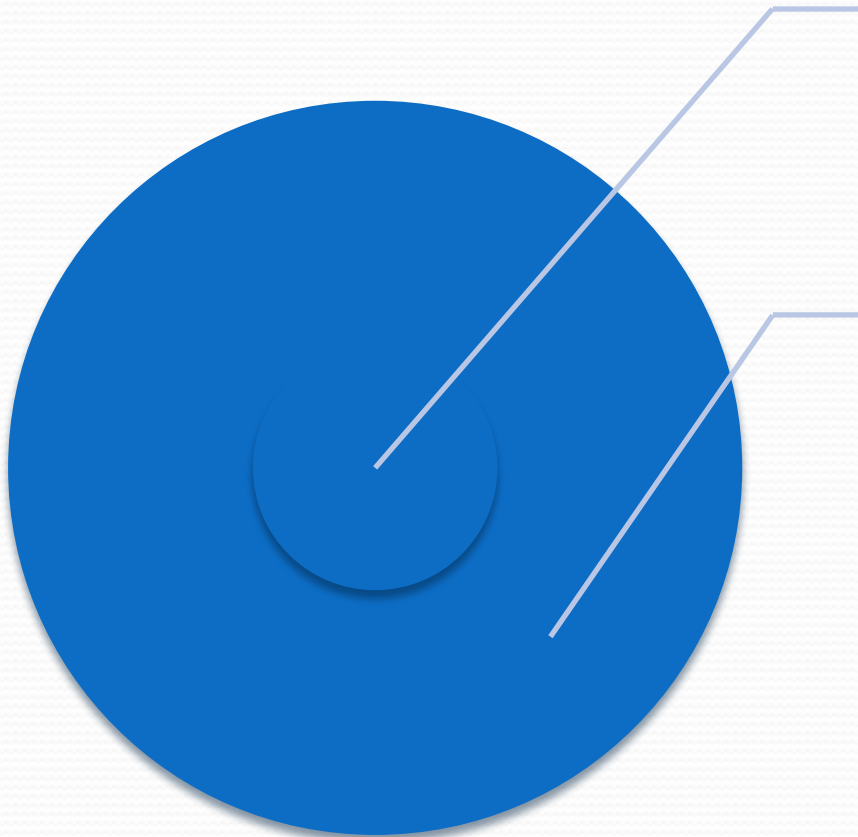
Состав — совокупность характеристик членов команды, важных для анализа ее как единого целого. Например, численность, возрастной, половой состав и т. д.

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.

формальную структуру команды, которая утверждается руководством;

ролевой состав;

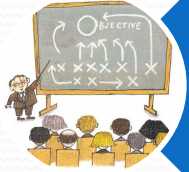
перечень знаний, умений и навыков, которыми должны владеть члены команды;

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 самой 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***