

# Создание команды проекта



**А нужна ли команда,  
если я могу **все**  
**сделать сам?****



## Один или в команде?

### Почему лучше все делать самому

- Экономия времени.
- Успех – личный успех.
- Нет проблем, связанных с коммуникациями.
- Сохраняется полный контроль.

### Почему лучше все сделать в команде

- Возможность услышать критику.
- Разделение труда.
- Использование творческого и инновационного потенциала всех.
- Наличие поддержки.
- Синергетический эффект.

# Когда нужна команда?

Когда необходимо решить сложную задачу, требующую нестандартного подхода

Когда требуется широкий диапазон компетентностей

Когда необходимо разработать стратегию

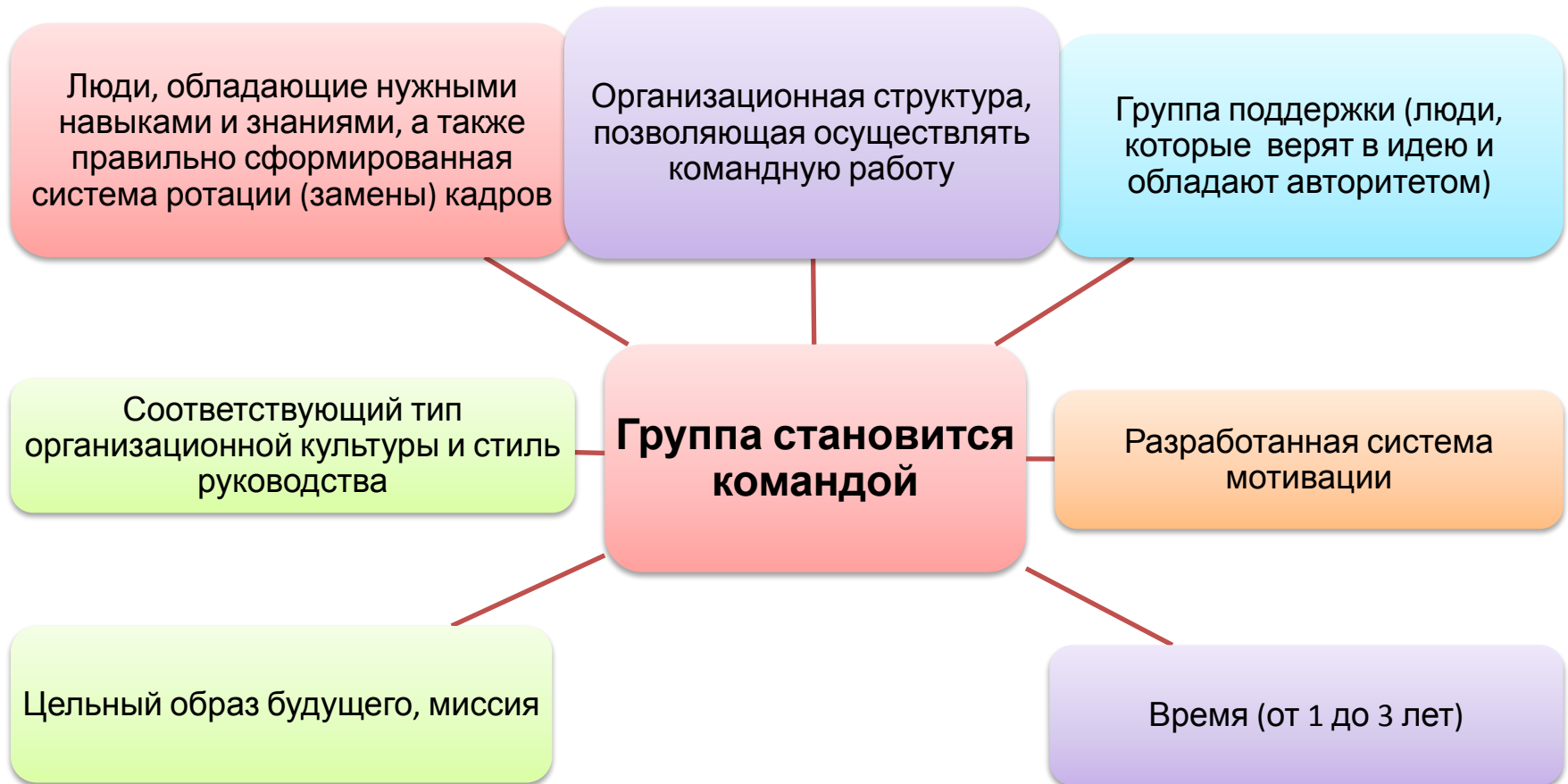


## ЧЕМ КОМАНДА ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ГРУППЫ?

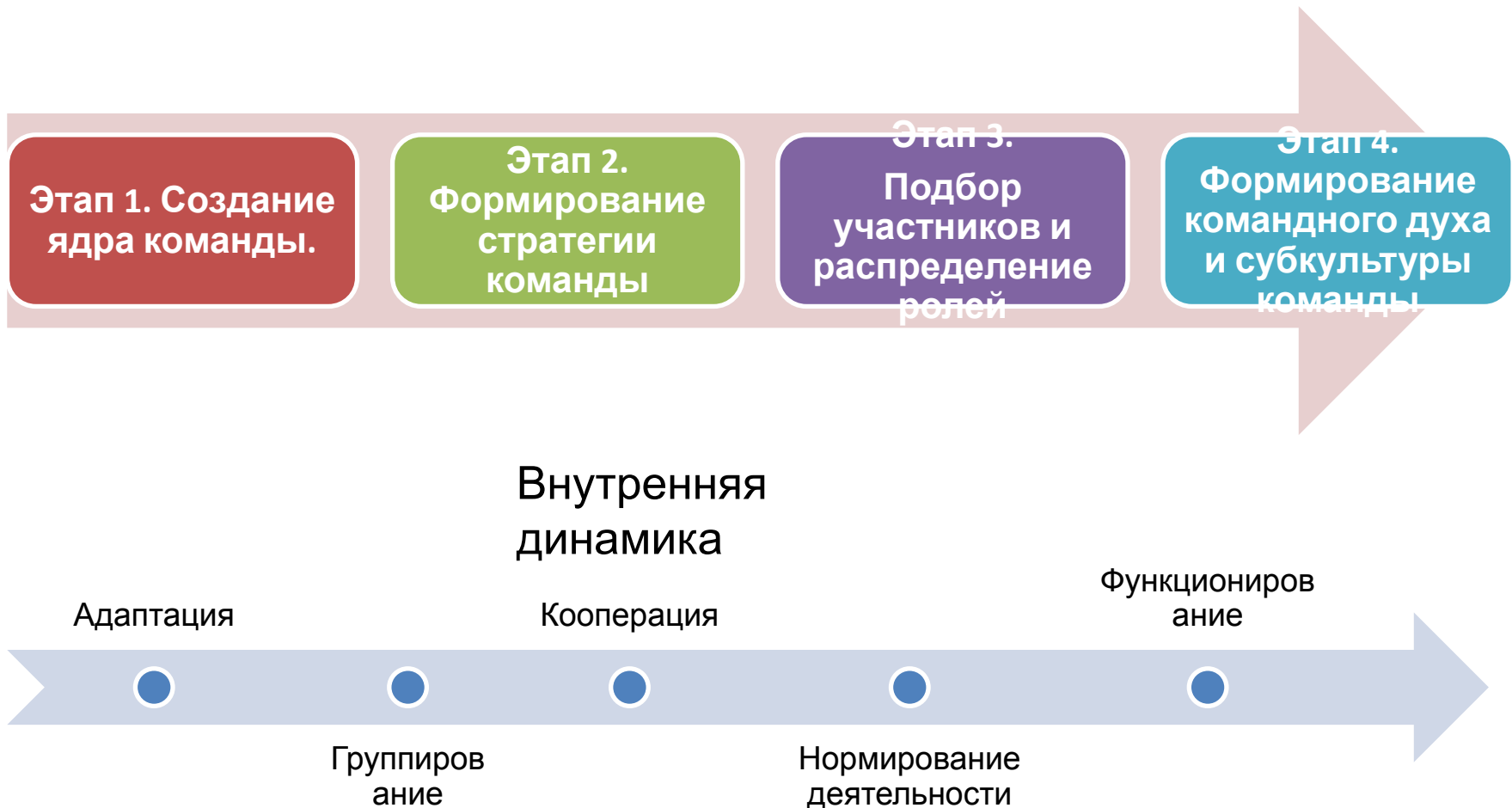
Почему зачастую понятие команда используется не корректно?



# Группа - объединение людей, соответствующее состоянию общности



# Логика командообразования



# Стадии развития проектной команды



*Собраться вместе есть начало, сохраниться вместе есть прогресс,  
работать вместе есть успех*

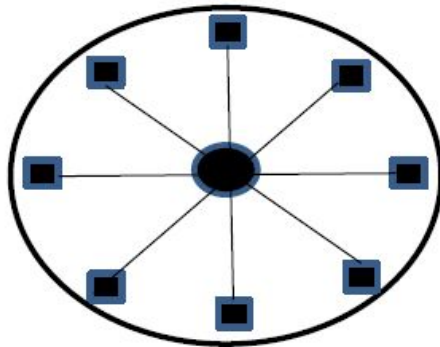


# Этапы развития

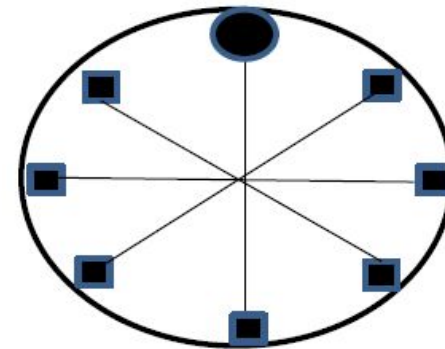
## команд

■ члены команды

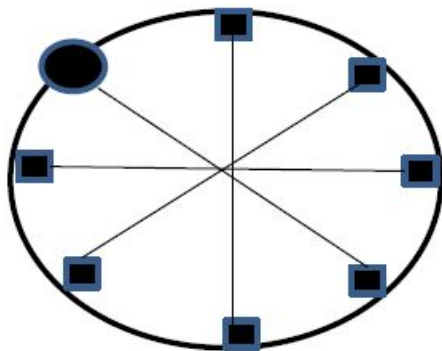
● руководитель



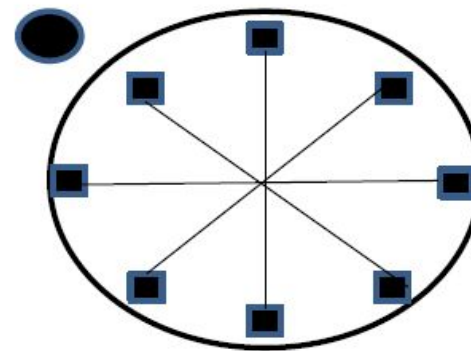
а) начинающая команда



б) команда переходного периода



в) опытная команда



г) самоуправляемая команда

### **а) Начинаящая команда**

- Руководитель – наставник, учитель, контролер
- Организует повседневную деятельность команды
- Члены команды обращаются к нему за помощью

### **б) Команда переходного периода**

- Члены команды берут на себя самостоятельное выполнение стоящих перед ними задач
- Руководитель – в большей мере координатор
- Руководитель осуществляет поиск ресурсов и внешние взаимодействия

### **в) Опытная команда**

- Команда сама управляет повседневной деятельностью
- Руководитель – не осуществляет контроля и координации
- Руководитель управляет несколькими командами
- Анализирует эффективность использования ресурсов

### **г) Самоуправляемая команда**

- Команда несет полную ответственность за свою деятельность.
- Минимальное вмешательство извне
- Руководитель в большей степени распределитель ресурсов

## Какую команду можно назвать эффективной

- неформальная и открытая атмосфера;
- задача хорошо понята и принимается;
- члены группы прислушиваются друг к другу;
- в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы;
- в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
- конфликты и разногласия между членами группы центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- группа осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

При удовлетворении таких условий команда не только успешно выполняет свою миссию, но и удовлетворяет личные и межличностные потребности своих членов.

# Принципы формирования эффективных проектных команд

Численность до 10 человек;  
формирование на добровольной  
основе

Работа в команде на протяжении  
всего периода существования  
команды; работа на полную ставку

Члены команды исповедуют культуру  
доверия и сотрудничества; понятная  
цель

Подотчетность менеджеру проекта;  
территориальная близость

В команде наличествуют все  
функциональные области

# Эффекты целей для команды проекта

Эффекты навязанной цели:

- Актив
- Отторжение «е»

Эффекты разделяемой цели:

- Признание
- Ответственность

Эффекты совместно выработанной цели:

- Важность
- Жизненные ценности
- Признание

# Работа с членами команды



# Принципы мотивации

Оптимальность

Непостоянность

Индивидуальность

# Теория приобретенных потребностей Дэвида Макклелланда



три типа потребностей, а точнее их комбинация определяет мотивацию любого сотрудника. Зная потребности сотрудника, можно выстраивать под него систему мотивации, а также понимать на какие задачи его лучше назначить.



# Состав успешной команды по Реймонду-Мередиту Белбину

