

Budowanie zespołu projektowego

– 9 złotych zasad

<https://intle.pl/budowanie-zespołu-projektowego-9-złotych-zasad/>

29 października 2021

Wprowadzenie

Musisz zrealizować projekt, a żeby to zrobić, powinieneś zbudować zespół.

W zależności od rodzaju projektu można skorzystać z usług **freelancerów, zewnętrznych usługodawców lub pracowników wewnętrznych**.

Sukces projektu biznesowego zależy od rzetelności i sprawności zespołu odpowiedzialnego za jego realizację. Aby zagwarantować jej skuteczność, kierownik lub dyrektor musi dobrze zrozumieć jej podstawy.

Budowanie zespołu projektowego musi zatem determinować go do stosowania się do pewnych zaleceń i unikania błędów, które zagrażają powodzeniu projektu.

Co to jest zespół projektowy?

Zespół projektowy to grupa osób, które wspólnie realizują projekt. Może on trwać tydzień, kilka tygodni, a nawet kilka miesięcy.

W tym samym czasie uczestnicy mogą kontynuować swoje zwykłe obowiązki w zależności od wagi projektu.

Każdy z uczestników ma ten sam cel i uważa siebie za integralną część projektu oraz działa pod kierunkiem kierownika lub dyrektora, aby umożliwić np. rozwój firmy lub stworzyć lepszą organizację.

Aby zespół projektowy odniósł sukces, **niezbędna jest spójność grupy**.

Projekt oferuje możliwość wzmocnienia poczucia przynależności do tej samej jednostki i pobudzenia kreatywności każdej osoby, a także jest nośnikiem znaczenia misji.

1. Określ dokładnie, jakie umiejętności są potrzebne

Menedżer musi wcześniej określić swoje potrzeby, aby wybrać współpracowników i poszukać umiejętności potrzebnych do realizacji projektu, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

2. Ukonstytuowanie skutecznego przywództwa

Menedżer musi upewnić się, że jego zespół rozumie znaczenie swojej roli w realizacji projektu biznesowego.

Kierownictwo musi być zaangażowane w zapewnienie jasnej i dobrze zdefiniowanej organizacji w zespole. Powinna ona podkreślać znaczenie pracy zespołowej i dawać każdemu członkowi możliwość wykazania się swoimi umiejętnościami, przy jednoczesnym uwzględnieniu celu i struktury firmy.

Menedżer dzieli się swoją wizją, wyznacza cele oraz określa rolę i zadania każdej osoby.

Każdy uczestnik dokładnie wie, jakie są jego zadania i jaki jest jego zakres odpowiedzialności.

Wiedzą dokładnie, jaka jest ich misja, jakie są ich indywidualne cele i jaka jest ich rola w zespole. Rozumieją również role i obowiązki innych członków zespołu.

3. Budowanie zespołu projektowego, a ustanowienie wsparcia organizacyjnego

Najbardziej efektywne zespoły mają zazwyczaj wyraźne wsparcie ze strony swojego menedżera.

Firma zapewnia im wszelkie środki niezbędne do wykonywania ich zadań.

Aby zespół był wydajny i produktywny, możesz wykorzystać **narzędzia do zarządzania projektami**, które pozwolą każdemu członkowi zespołu określić zadania do wykonania i terminy, a menedżerowi lub liderowi śledzić postępy projektu w miarę jego rozwoju.

4. Zapewnienie autonomii zespołu

Tworzenie zespołu projektowego to także kształtowanie jego autonomii.

Autonomia ta powinna być ograniczona do pewnego poziomu projektu, aby uniknąć ewentualnego przepełnienia.

Niezbędne jest zaangażowanie kierownictwa i menedżera.

Władze hierarchiczne zaangażowane w **organizowanie zespołu projektowego**, tworzą projekt, monitorują, oceniają i kontrolują go.

5. Łączenie ludzi o tych samych celach

Aby zapewnić harmonię w zespole, menedżer musi wybrać osoby, które zintegruje z zespołem.

Jednostkom, które nie mają tych samych celów, trudno jest współpracować, aby zapewnić realizację tego samego projektu. Muszą mieć wspólny interes w projekcie.

6. Ustanowienie oceny indywidualnej i zbiorowej

Konstruktywna krytyka jest niezbędna dla zapewnienia efektywnego rozwoju projektu biznesowego.

Menedżer przeprowadza tę krytykę po ocenie pracy wykonanej przez swój zespół. Najlepszym sposobem na przeprowadzenie krytycznej oceny jest rozróżnienie między krytyką indywidualną i zbiorową.

7. Nawiazanie płynnej komunikacji

Komunikacja jest podstawą zespołu projektowego. Musi być pozioma i pionowa: od menedżera do pracowników i od pracowników do ich menedżera.

Kierownik regularnie przekazuje informacje zwrotne i motywuje swoich pracowników, zwłaszcza w trudnych momentach.

Poszczególni członkowie zespołu muszą mieć możliwość pełnego i swobodnego wyrażania siebie, przedstawiania swoich pomysłów, opinii, uczuć i rozwiązań ewentualnych problemów bez obawy, że zostaną osądzeni.

8. Wielkość zespołu nie jest jego siłą

Zespół z dużą liczbą członków niekoniecznie jest najlepszy.

Menedżer musi wziąć pod uwagę **kompetencje, doświadczenie i know-how** każdej osoby, która będzie tworzyć zespół.

Im mniej członków liczy zespół, tym lepiej pracuje.

Menedżer musi określić liczbę osób, które będą tworzyć zespół w zależności od zadań, jakie zespół ma do wykonania.

9. Skupienie siły zespołu na jednej osobie

Siłą zespołu jest wkład każdego z jego członków. Oczywiście, niektórzy z nich mogą być bardziej kompetentni i doświadczeni niż inni.

Menedżer musi wziąć pod uwagę, że realizacja biznesplanu opiera się na pracy zespołowej.

Nawet najbardziej niekompetentni mogą posiadać specjalne know-how.

Jest to korzyść z połączenia w zespół ludzi o tych samych zainteresowaniach i celach.

Zespół INTLE