

A black and white photograph showing two hands cupped together, palms facing each other. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers slightly curled. The background is a soft, out-of-focus light gray. Overlaid on the hands is the text "Zarządzanie zespołem projektowym IT" in a white, sans-serif font. The text is arranged in three lines: "Zarządzanie" on the top line, "zespołem" on the middle line, and "projektowym IT" on the bottom line.

Zarządzanie  
zespołem  
projektowym IT

# OKREŚLANIE CELU

**„Straciwszy ostatecznie cel z oczu, podwoiliśmy wysiłki”**

*Mark Twain*

- **Ludzie, którzy efektywnie wykorzystują swój czas, są konkretni**
- **Cele określone w formie pozytywnej łatwiej jest osiągnąć**
- **Planowanie realnych celów zapoczątkowują realne zmiany**
- **Elastyczność działania daje większe szanse powodzenia**

# Generacje zarządzania

- Zarządzanie przez wykonanie
- Zarządzanie przez kierowanie i kontrolowanie
- Zarządzanie przez wyniki
- Zarządzanie systemem; tworzenie organizacji uczącej się; zarządzanie procesem





„Osiągnięcia organizacji są  
rezultatem  
połączonego wysiłku  
poszczególnych  
jednostek”

Vince Lombardi

# CZYNNIKI SUKCESU ZESPOŁU

cele

komplementarność

odpowiedzialność

# Skuteczność zespołu

PROCEDURY  
I KONTROLA

EFEKTYWNA  
KOMUNIKACJA  
INTERPERSONALNA



WSPÓLNE CELE

WYKORZYSTANIE  
ZASOBÓW

ZAUFANIE I ROZWIĄZYWANIE  
KONFLIKTÓW



**Lider**  
**Indywidualista – twórca**  
**Wdrożeniowiec**  
**Badacz źródeł**  
**Członek drużyny**

**Koordynator**  
**Detalista**  
**Specjalista**  
**Analitik - krytyk**

Lider projektu  
powinien posiadać autorytet  
proporcjonalny  
do odpowiedzialności

**Co jest ważne:**

**Zdolności organizacyjne**  
**Zapał do osiągnięcia sukcesu zespołu**  
**Umiejętności w komunikowaniu**  
**Rozumienie jakości**  
**Panowanie nad emocjami**  
**Obiektywizm**  
**Umiejętność podejmowania ryzyka**



# Styl zarządzania zespołem

Poziom motywacji

**Styl pełny**

wysoka motywacja  
niskie kompetencje

**Styl liberalny**

wysoka motywacja  
wysokie kompetencje

**Styl autokratyczny**

niska motywacja  
niskie kompetencje

**Styl klubowy**

niska motywacja  
wysokie kompetencje

Poziom kompetencji

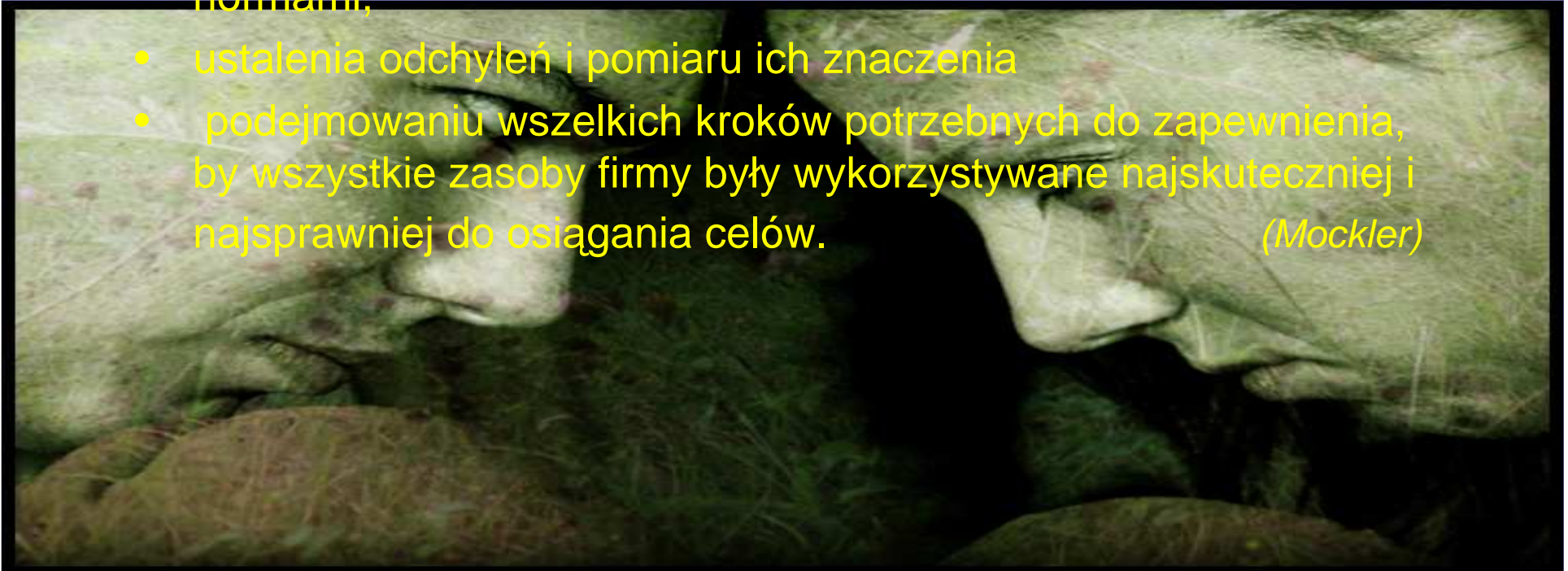
Co nas motywuje

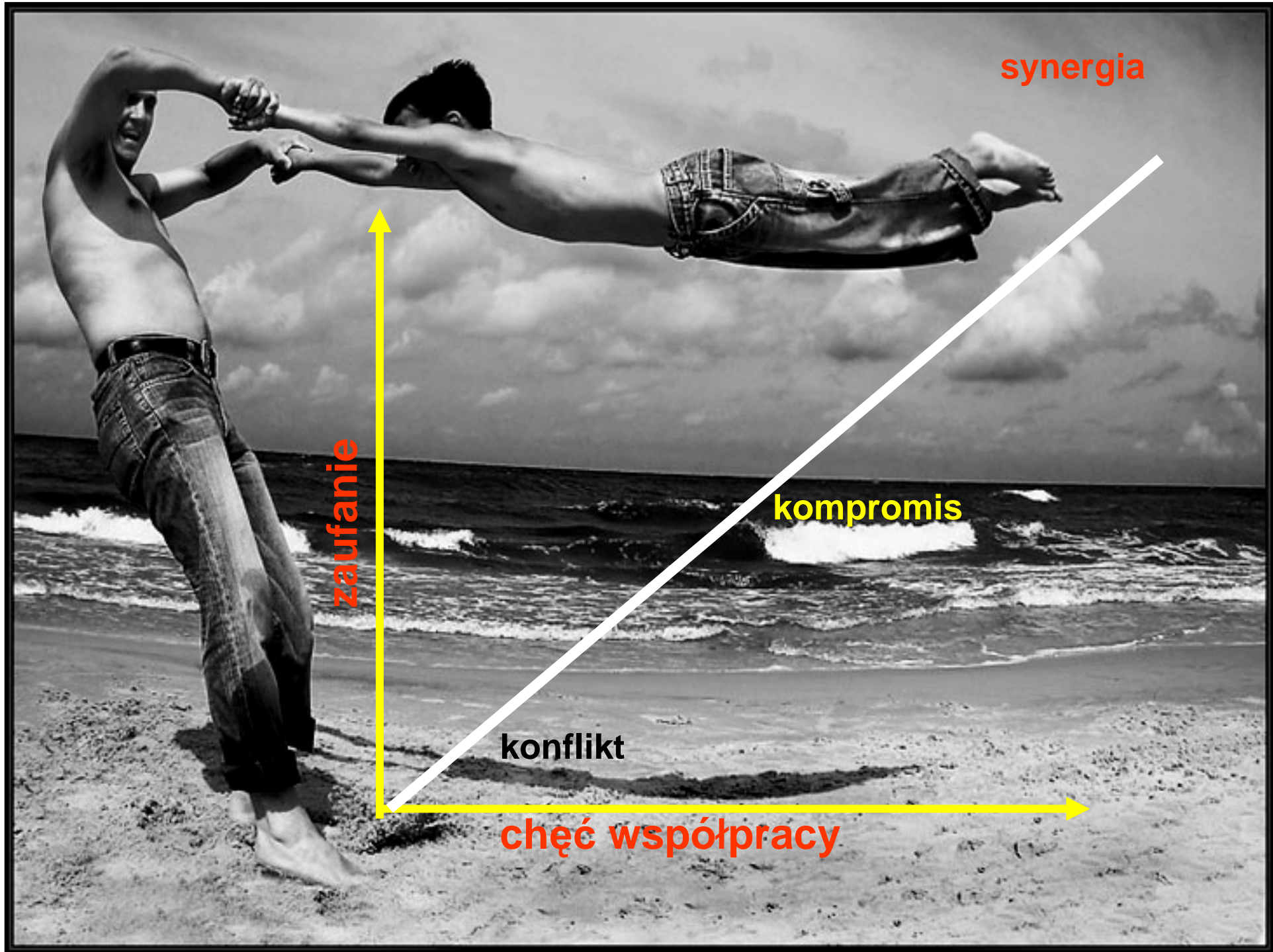


# Kontrola a motywowanie

Kontrola jest systematycznym działaniem na rzecz:

- ustanowienia norm efektywności przy planowanych celach,
- zaprojektowania informacyjnych sprzężeń zwrotnych,
- porównania rzeczywistej efektywności z wyznaczonymi normami,
- ustalenia odchyłeń i pomiaru ich znaczenia
- podejmowaniu wszelkich kroków potrzebnych do zapewnienia, by wszystkie zasoby firmy były wykorzystywane najskuteczniej i najsprawniej do osiągnięcia celów. (Mockler)





**synergia**

**zaufanie**

**kompromis**

**konflikt**

**chęć współpracy**

# „Coś w projekcie nie gra”

## Harmonogram:

-Zabrakło czasu, nie wiemy gdzie jesteśmy, jesteśmy w konflikcie z zadaniami firmy

## Fazy rozwoju projektu:

-formowanie, burze, normalizacja, działanie

## Osobowości zespołu:

-Urojony przywódca, mysz, rozweselacz, dziecko z zapałkami, maruda

## Uwaga pożar:

- Nadmiar uzdrawiaczy



# Problemy pracy zespołowej i sposoby ich eliminowania

## PROBLEMY

### **konflikt**

## PRZYCZYNY

Nieodpowiedni skład grupy, brak umiejętności efektywnego komunikowania się, brak wspólnie ustalonych celów. Zbyt silne cele indywidualne (psychologiczne, rzeczowe, proceduralne).

## MOŻLIWE DZIAŁANIA

Analiza ról grupowych i podział zadań według potencjału. Zmiana składu zespołu  
Analiza indywidualnych potrzeb członków zespołu. Dokładne określenie celu ogólnego i celów szczegółowych i wypracowanie ich wspólnego zrozumienia przez wszystkich.  
Trening umiejętności komunikacyjnych.

# Problemy pracy zespołowej i sposoby ich eliminowania

## **członkowie zespołu nie angażują się we wspólną pracę**

Duża dominacja lidera, brak samodzielności zespołu. Brak jasnego i zrozumiałego celu ogólnego i celów szczegółowych pracy zespołu. Brak celu motywującego zespół do pracy. Brak lub zbyt duży nacisk zewnętrzny na wyniki zespołu. Złe wzajemne relacje między członkami zespołu. Brak ducha zabawy w zespole, wszystko jest "strasznie poważnie".

Ponowne określenie idei wspólnej pracy, określenie celów i zasad współpracy w zespole, zmiana lidera, lider rotujący. Wspólne wypracowanie celów, częste wracanie do celów istnienia i działań zespołu. Analiza czynników motywujących poszczególnych członków zespołu. Analiza czynników motywujących zespół z obszarów osiągnięć, relacji z innymi, samorealizacji. Formalne zwiększenie samodzielności zespołu. Szkolenie z zakresu komunikacji i budowania zespołu, wyjaśnienie znaczenie właściwego procesu komunikowania się i efektywnej pracy. Szkolenie integracyjne, wprowadzenie do zespołu nowych osób z "duchem" zabawy lub nowych sposobów działania

# Problemy pracy zespołowej i sposoby ich eliminowania

**brak  
wzajemnego  
zaufania**

Brak sukcesu w dotychczasowych działaniach zespołu, złe wzajemne doświadczenia

Doprecyzowanie wspólnych celów.  
Wspieranie drobnych sukcesów. Spotkania integracyjne. Treningi budujące wzajemne zaufanie ( np..out door).

**spotkania są  
nieefektywne  
- wiele hałasu  
o nic**

Zbyt wielu liderów lub brak lidera w zespole.  
Brak technik lub umiejętności wspólnej pracy.

Szkolenie z zakresu technik grupowego rozwiązywania problemów.

# Problemy pracy zespołowej i sposoby ich eliminowania

## **brak efektów wspólnej pracy**

Zbyt mały nacisk na efekty w pracy zespołu. Zespół koncentruje się na wspólnej zabawie. Brak w zespole ról zadaniowych. Brak umiejętności zespołowego rozwiązywania problemów.

Podkreślenie znaczenia efektywności w pracy zespołu. Zmiana składu zespołu, poszerzenie składu o role zadaniowe.



Dziękuję za uwagę