

5. Pracować samodzielnie czy budować zespół?

Musisz też podjąć decyzję, czy będziesz pracować samodzielnie, korzystać z pomocy rodziny, czy zatrudnisz pracowników. Praca w grupie wskazana jest wszędzie tam, gdzie potrzeba pomysłowości i kreatywności, natomiast w sytuacjach wymagających logicznego myślenia i dużego skupienia sprawdza się praca samodzielna.



Plusy i minusy pracy w zespole

Praca w grupie bardziej motywuje, dostarcza inspiracji i – jak wynika z badań – jest bardziej efektywna. Umożliwia podział obowiązków i wzajemną pomoc w ich realizacji, a także wymianę spostrzeżeń na temat przedsięwzięcia.

Minusem pracy w grupie mogą być: brak zaangażowania niektórych osób, pojawienie się hierarchii i lidera, a także ewentualne konflikty i wydłużenie czasu na podjęcie decyzji.



Zalety i wady pracy indywidualnej

Z kolei zaletą pracy indywidualnej jest jednostkowa odpowiedzialność za efekty i skutki działań, możliwość pracy we własnym tempie, samodzielne podejmowanie decyzji i wybór metod. Wadą może być brak motywacji, brak nowych pomysłów, a także zmęczenie rodzajem działalności.



Budowanie zespołu

Jeżeli działalność jednoosobowa będzie niewystarczająca, możesz potrzebować nie tylko współpracowników, ale także zgranego zespołu. Praca zespołowa daje tzw. efekt synergii – co oznacza, że rezultat pracy osób ściśle współpracujących ze sobą jest lepszy, niż wyniki tych samych osób działających osobno.

W zespole powinni się znaleźć ludzie o różnym typie osobowości. Jeżeli wielu członków zespołu ma charakter takiego samego typu, istnieje większe ryzyko wystąpienia konfliktów.



Etapy budowania zespołu

Budowanie zespołu jest procesem mającym kilka etapów.

- Formowanie – poziom emocji współpracowników jest wysoki, zapoznają się z nowym otoczeniem i jeszcze nie wiedzą, jaka będzie ich rola w zespole.



- Okres burzy – wyznaczane są role w zespołach, ujawniają się typy osobowości i może dochodzić do konfliktów.
- Faza normalizacji – pewność siebie poszczególnych osób w zespole wzrasta, zacieśniają się więzi między współpracownikami, wyznaczane cele nie są już tak odległe.
- Faktyczna współpraca – zespół już funkcjonuje, trwa delegowanie zadań, wyznaczanie celów i ich realizacja zgodnie z planem.

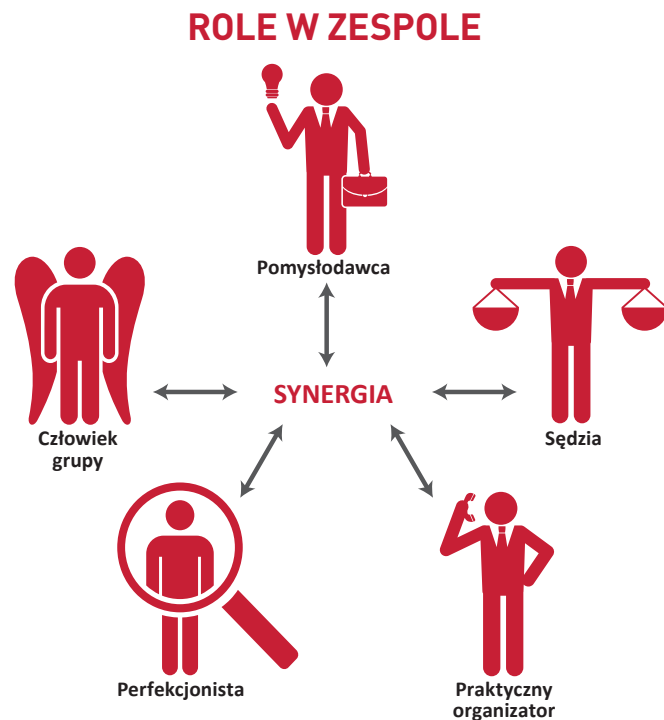
Nie da się określić optymalnej wielkości grupy, z której powstaje zespół. Jest to od kilku do kilkunastu osób. Trzeba jednak pamiętać, że za mały zespół może sobie nie poradzić z wyzwaniem, a w zbyt dużym może się pojawić brak zaangażowania.



Role pełnione w zespole

W każdym zespole pełnione są różne role zespołowe – warto, by znalazły się w nim wymienione poniżej.

- **Pomysłodawca** – osoba z wyobraźnią, o niestandardowym podejściu, która sygnalizuje nowe możliwości czy sposoby realizacji celów.
- **Sędzia** – osoba o krytycznej postawie wobec nowych pomysłów, która mnoży przeszkody, widzi problemy i mankamenty proponowanych rozwiązań, chroni zespół przed wdrażaniem pomysłów niedopracowanych.
- **Praktyczny organizator** – nieoceniony we wdrażaniu idei pomysłodawcy, dba o realizację zadań, nie narzeka i koncentruje się na pracy. Im bardziej złożone przedsięwzięcie, tym więcej potrzeba osób o tym typie osobowości.
- **Perfekcjonista** – jest w stanie znaleźć najmniejsze nawet niedociągnięcie, chroni zespół przed błędami.
- **Człowiek grupy** – niezastąpiony przy rozładowywaniu napięć i rozwiązywaniu konfliktów, dba o atmosferę w pracy, dzięki czemu osoby z zespołu są w stanie utrzymywać relacje poza pracą.



Istotnym elementem prawidłowego funkcjonowania zespołu jest spójność grupy, czyli poziom więzi między jej członkami.

Do czynników wpływających na spójność należą:

- bliskość przestrzenna,
- podobieństwo wykonywanych zadań,

- wielkość grupy,
- zagrożenia zewnętrzne,
- perspektywa uzyskania nagród,
- styl kierowania,
- wspólne cechy, takie jak wiek, płeć.

Należy o tym pamiętać, gdyż – jak wynika z badań – spójność zespołu wiąże się z niedużym poziomem absencji i fluktuacji, swobodą zachowania członków grupy i większą motywacją do działania.

Więcej - w „Vademecum z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi”
www.parp.gov.pl/files/74/517/20677.pdf



oraz w publikacji „Zarządzanie Zespołem”
www.parp.gov.pl/files/74/517/20361.pdf

