

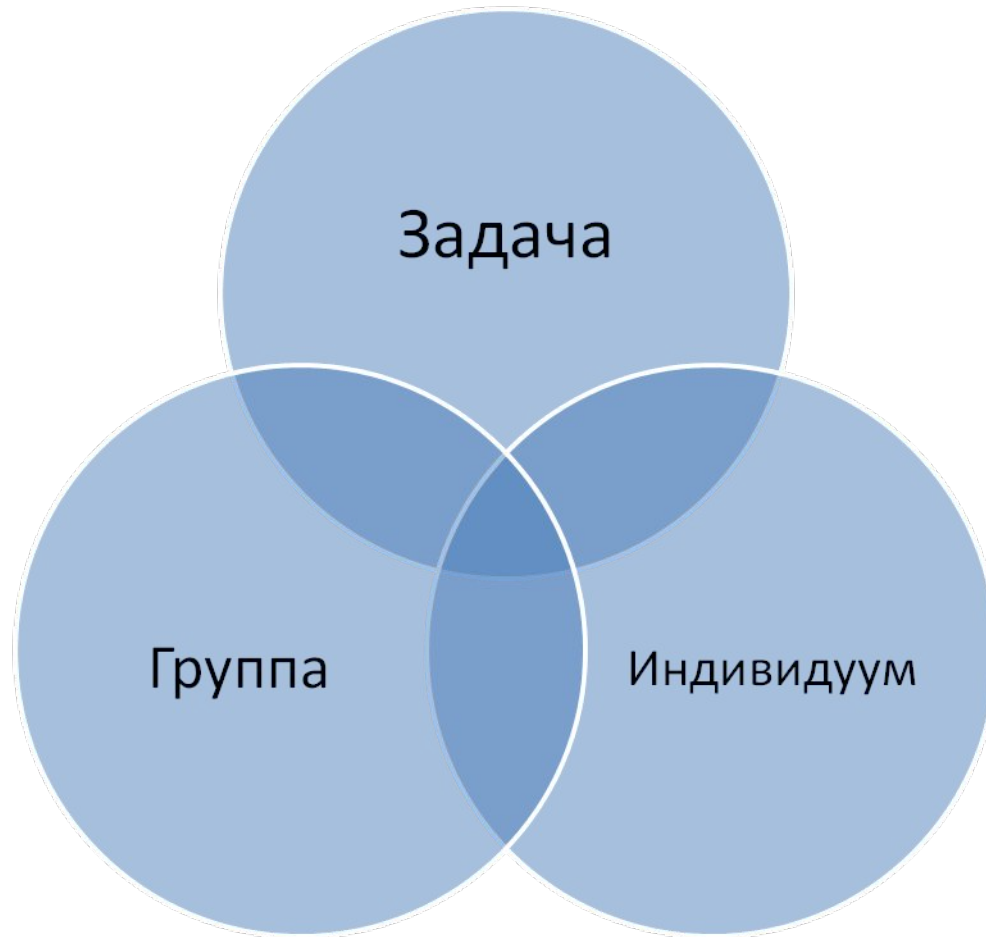
People management in IT



People management

- Почему важен People management
- Зачем нужна команда. Что она дает?
- Подбор людей в команду, командные роли
- Что делать со сформировавшейся командой?

People management – почему это важно



Причины проблем на проектах

- Проблемы взаимодействия с коллегами, персоналом
- Разочарование в руководителе, заказчике
- Недостаточная мотивация
- Высокая текучесть кадров

Команда или группа людей, работающих вместе?

Команда	Группа
<i>Понятие</i>	
Группа людей, совместно работающая на достижение общей цели	Независимые члены группы, сосредоточенные на решении индивидуальных задач
<i>Различия</i>	
Цели, методы определяет руководитель команды совместно с ее членами	Цели, методы определяет начальник
Деятельность направлена на выполнение коллективных задач	Деятельность направлена на выполнение индивидуальных задач
Определяются индивидуальные функции для достижения командного результата	Определяются индивидуальные функции
Взаимная ответственность	Личная ответственность
Встречи для планирования работ, обсуждения хода выполнения работ, принятие решений	Встречи для обмена информацией и мнениями
<i>В центре внимания</i>	
Высокие коллективные показатели	Высокие индивидуальные показатели

Команда, какие преимущества она дает?

- Улучшает моральный климат и повышает мотивацию сотрудников,
- Повышает производительность труда
- Помогает лучше оценить результаты труда
- Облегчает решение задач благодаря совместным усилиям
- Задействуются таланты и потенциал всех участников команды

Как вы выбираете «с кем плыть?»

Людей вам не исправить. Это обстоятельство помогает при взаимодействии с окружающими

J. Hank Rainwater «Как пасти котов»

- найдите подходящих людей
- сделайте так, чтобы они были счастливы и не хотели уходить
- дайте им волю

Командные роли

- Генератор идей
- Исследователь
- Координатор
- Организатор
- Аналитик
- Практик
- Исполнитель
- Специалист
- Коллективист

в большей степени направленные в своей
деятельности во внешний мир

направленные на внутреннее состояние

команды

Путь к успеху команды

- Команда обязана точно знать, что она делает. Цели должны быть согласованы
- Каждый сотрудник команды имеет право на свободное выражение собственных взглядов
- Разные члены команды должны взаимно дополнять общую картину всеми своими навыками – до тех пор, пока команда не станет универсальной
- Каждый сотрудник – неотъемлемая часть команды
- Чаще задавайте себе вопрос «Как у нас дела?»

- А что снижает шансы на успех?

Признаки кристаллизации команды

- *низкая текучесть кадров в проектах*
- *сильное чувство индивидуальности*
- *ощущение элитарности*
- *чувство общего владения продуктом, созданным командой*
- *общая цель, единая для всех*

Что вы – руководитель - в силах предпринять для поддержания тонуса команды?

- Обучение
- Мотивация – что нужно каждому представителю команды? (факторы: защищенность, статус, деньги, благодарность, ответственность, признание, вызов)
- Мотивация команды в целом (конфиденциальная информация, тим-билдинги, похвала, чувство удовлетворения, элитарность)
- Предотвращение конфликтов на ранних стадиях
- Слушайте свою команду

Модель поведения руководителя

Руководитель-консультант	Руководитель-начальник
<i>Общение</i>	
Групповое и индивидуальное	Индивидуальное
Конструктивное двустороннее	Однонаправленная передача информации
<i>Планирование и принятие решений</i>	
Привлекаются все члены группы	Чаще решает единолично и единовластно
Консультирует команду для выработки общего решения	
<i>Мотивация</i>	
Совместное определение целей и сроков	Руководство с помощью указаний и директив
Делегирование полномочий и ответственности всем членам команды	Тотальный контроль, личная ответственность
Ситуационный стиль управления	Авторитарный стиль управления
Личное влияние	Должностное влияние
Роль вдохновителя и защитника	Роль исполнителя и начальника
Различные формы поощрения	Строгое соблюдение стимулирующих положений
<i>В центре внимания</i>	
Высокие результаты работы	Процесс и формальное выполнение работы
Дела	Чаще слова и своевременная отчетность

Что почитать по этому поводу?

- *J. Hank Rainwater «Как пасти котлов»*
- *Ros Jay «Лидер и команда»*
- *Tom Demarko «Peopleware: Productive Projects and Teams»*

Thank you!