


Jak oceniać efektywność zespołu?

Joanna Dąbrowska-Ospital

Dyrektor zarządzający Euskapol





Szybko zmieniający się i złożony świat, wymaga odpowiednich rozwiązań. Jednym z nich jest praca zespołowa.

Wydajność zespołu jest większa niż suma wydajności indywidualnych.





Aby stworzyć zespół, nie wystarczy zebrać razem ludzi:

- Współpraca nie jest naturalna
- Zespół utalentowanych osób niekoniecznie jest utalentowanym zespołem



8 wymiarów wydajności zespołowej

- **Komunikowanie się**

Zdolność zespołu do skutecznej wymiany informacji.

- **Adaptowanie się**

Zdolność zespołu do adaptowania się do zmian, pojawiających się w trakcie realizacji zadania zespołowego.



- **Relacje interpersonalne**

Zdolność zespołu do optymalizowania relacji międzyludzkich poprzez rozwiązywanie konfliktów, współpracę i budowanie morale zespołu.

- **Podjęmowanie decyzji**

Zdolność zespołu do zbierania i rozumienia informacji, odnajdywania alternatyw, wybierania rozwiązań oraz oceny ich konsekwencji.



- **Nadzór nad wydajnością i feedback**

Zdolność zespołu do poszukiwania i przyjmowania informacji zwrotnej, wyjaśniającej zadania zespołowe, które mają być wykonane.

- **Zarządzanie zespołem**

Zdolność zespołu do organizowania, planowania, przydzielania zadań i motywowania się, by je zrealizować.



- **Koordinacja**

Zdolność zespołu do wzajemnego dzielenia się zasobami, działaniami i rozwiązaniami, mającego na celu szybką i pełną realizację zadań.

- **Dzielenie się wiedzą**

Zdolność zespołu do dzielenia się wiedzą o zespole i jego otoczeniu.



Metody oceny wydajności zespołowej

- Samoocena zespołu
- Obserwacja zespołu
- Ocena z wykorzystaniem narzędzi



Rola managera w zespole

Manager odgrywa kluczową rolę w pracy zespołu i w dużym stopniu wpływa na jego wydajność.

Zależy ona od jego postawy, zachowań, relacji, jakie nawiązuje z członkami zespołu.