



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

axă prioritară 2 „Corele învățării pe tot parcursul vieții cu piț muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziții de la școală la viață activă”

Titlul proiectului: „CRESCENDO – Creșterea șanselor de ocupare a studenților”

Contract număr: POSDRU/161/2.1/G/138375

Beneficiari: socii ai PartNET – Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

GHID PRACTIC PRIVIND MUNCĂ ÎN ECHIPĂ



Elaborat,

lice Cristescu
Expert comunicare



Universitatea Tehnică
„GHERGHE ASAGHI” din IAȘI



UNIVERSUS C&B



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET
Parlamentar pentru Dezvoltare Durabilă

GHID PR CTIC PRIVIND MUNC ÎN ECHIP

„ *fi împreun este un început, r mâne împreun este un progres, lucr împreun este un succes.*” - Henry Ford

O echip este alcătuită dintr-un mic număr de omeni cu bilități complementare, care împart același scop, un set de standarde de performanță și o abordare a muncii care le este comună.

Muncă în echipă reprezintă o competență care se regăsește în cerințele pentru aproape fiecare post disponibil într-o companie. Speciile în recrutare năvălitoare sunt competențele pe parcursul procesului de selecție, utilizând diferite mijloace de investigație: întrebări specifice care evaluează capacitatea de interrelaționare personală și de înțelegere a nevoilor persoanelor cu care interacționează. Prezența acestor competențe pentru a fi un bun membru de echipă sau, dimpotrivă, lipsa lor pot fi factori decisivi în alegerea unei persoane ori în menținerea ei în organizație.



Echipele pot avea un caracter închis sau deschis:

- **Echipele închise** se ghidează după propriile reguli și principii, fiind foarte rezistente la schimbare. Sunt deprinderi pe care le dobândesc copiii care au crescut în familii reticente la idei și moduri noi de funcționare, familii care în general au puțini prieteni.

Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI

UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

- **Echipele deschise** sunt receptive la schimbare, dar trebuie să țină cont de cerințele membrilor, dar și ale pieței. Pentru a-și menține stabilitatea și echilibrul dinamic, firmele folosesc mecanisme de feedback pozitive și negative în funcție de situație. La fel și într-o echipă, în momentul în care fiecare membru conștientizează importanța feedback-ului, acesta este un instrument pe cât de accesibil pe atât de important în perfecționarea continuă a fiecărui membru, atunci începe construirea relațiilor solide în cadrul echipei care au efecte pozitive directe atât asupra performanței individuale cât și de grup.

Comportamentele care demonstrează competența de lucru în echipă :

- Manifestare interesului pentru stabilirea contactelor cu colegii;
- Interacționare în mod eficient cu colegii în diferite situații;
- Înțelegere rolului fiecărei persoane în grup;
- Concentrare pe obiectivele echipei, nu doar pe obiectivele personale;
- Respectare drepturilor și convingerilor celorlalți;
- Empatie: ascultare și înțelegere nevoilor și sentimentele celor din jur;
- Preciere și recunoaștere participării active la realizarea unei acțiuni;
- Încurajare a discuțiilor deschise, împărtășirea ideilor și sugestiilor cu colegii.

Cum poți fi dezvoltat lucrul în echipă în timpul studiilor?

- INVITÂND-DIN PROIECTE!

Participând la școli de vară, evenimente, conferințe organizate de facultate, competiții și activități studentesti. Invitând din fiecare experiență de grup. Înțelegând și evoluând împreună cu coordonatorul de echipă/profesorul grupului de implicare în echipă, reflectând asupra feedback-ului primit.

Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI

UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIATIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă



➤ PRIN DEZVOLTARE PROGRESIV !

Conștientizând că se dobândește, cęptând noi provocări și responsabilități care să permit îmbunătățirea activităților prin forțe proprii.

De când începuți ca un simplu membru într-o echipă de proiect, încercați să identificați călăuzitorii oportunității și detineți un rol care să includă și coordonarea lor din jurul vostru. Proiectele pot fi de la cele foarte simple, legate de școală, până la organizarea evenimentelor în universitate sau pentru cercul de prieteni. Experiența de lucru în echipă se construiește mîncînd prin experiențe în care oferiți mult sprijin celor din echipă decât vă bazați pe voi.

Cum poți fi dezvoltat lucrul în echipă după o zi?

PRIN IMPLICARE!

Participați activ în cadrul echipei, schimbați-vă informații, ascultați și înțelegeți punctele de vedere ale celorlalți membri ai echipei. Încercați să dezvoltați idei noi pe baza celor spuse de ceilalți. Evitați-l pe "nu știu eu mîncî bine" și încercați să înțelegeți și perspectivele colegilor.



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET
Parlamentar pentru Dezvoltare Durabilă

SOLICITĂȚI FEEDBACK PERMANENT

Începe să te raportezi la performanțele celor din jur. Nu înseamnă că trebuie să te faci plăcut cu orice preț, dar este important să fii ce gândește colegii tăi despre acțiunile tale. Împartă sugestii și ideile celorlalți, manifestă flexibilitate în fața punctelor de vedere diferite ale membrilor echipei.

EVALUĂȚI-V !

Analizați activitatea desfășurată în cadrul echipei: cum vă simțiți, care a fost contribuția voastră în cadrul echipei? Dacăți auziți vorbă de rezultate foarte bune, care a fost factorii de succes? Dacăți auziți în alte spectre, care a fost cauza? Cu lecțiile învățate intrați în următoarele interacțiuni cu cei din jur, măriți pregătirea și contribuția și să obțineți rezultate mai bune.



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASACHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSB



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRU

PartNET

ASOCIATIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

SF TURI PENTRU EFICIENTIZ RE MUNCII IN ECHIP

Munc în echip reprezint o p rte import nt în c rier fiec rui , m i les pentru cei c re urm resc s obtin o promov re. S fii c p bil s te d ptezi, s p s trezi entuzi smul si s ccepti diversit te c re p re în orice grup sunt c tev din c lit tile de c re i nevoie în încerc re t de evolu pe pl n profesion l, sustin speci listii în resurse um ne.

Incur j re comunic rii deschise

Cele m i bune echipe sunt cele în c re fiec re membru isi exprim opini si imp rt seste ideile cu grupul, i r decizi este lu t pe b z unui di log liber si nu printr-o titudine dict tori l .

Comunic re deschis nu inse mn do r o tmosfer în c re fiec re spune ce g ndeste, ci este un context în c re membrii scult si v lorific opiniile colegilor lor. sigur ti-v c în echip vo str nu exist o problem de comunic re, pentru obtine rezult te c t m i bune.



Construire increderii

Incredere este b z oric rei echipe, i r f r incredere echip r deveni do r un grup de o meni c re muncesc împreun . Pentru tinge obiectivele st bilite, echip trebuie incur j t în c stig re increderii prin diferite jocuri si ctivit ti muz nte în c re fiec re membru depune eforturi pentru rezolv o problem în f vo re echipei.

Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI

UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIATIA PartNET
Parteneriat pentru Dezvoltare Durabilă

Stabilie obiectivelor clare

O echipă care nu realizează stabilite obiective specifice nu este cea și eficientă ca o echipă cu obiective clare. Obiectivele nu trebuie stabilite întotdeauna de liderul echipei, toate obiectivele trebuie discutate de întreaga echipă, sunt de preferat specifice listii în HR.

Analiză progreselor echipei

O verificare săptămânală a stadiului în care se află proiectul pentru a analiza progresele înregistrate poate avea un efect benefic asupra echipei. Aceste verificări îl muresc orice neînțelegere care poate apărea pe parcursul derulării proiectului, potrivit experților în resurse umane.

Încurajare cooperării, nu competiției

Chiar dacă fiecare parte dintr-o echipă are proprii colegi care spiră la cel și nivel căși voi, trebuie să găsim o modalitate de colaborare cu fiecare dintre ei. Echipa nu va avea succes dacă orgoliile nu sunt lăuate în seama și nu există colaborare între membrii.

Adopta o atitudine profesionistă

Întrucând vă aflați într-o echipă, nu uitați că nu sunteți doar colegii prietenii de durată, ci pur și simplu munciti împreună pentru a îndeplini anumite obiective. Încercați să treceți peste trăsăturile negative ale fiecăruia și concentrați-vă pe spectrele pozitive.



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIATIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă



precii ti diversit te

Diversit te duce noi mod lit ti de g ndire si po te gener noi idei si decizii m i bune. In loc s v simtiti ciud t pentru c restul echipei nu g ndeste, nu se comport s u nu r t c voi, r trebui s v bucur ti de diferentele c re v individu lize z si s precii ti v lo re pe c re ceste o duc echipei vo stre.

Demonstr ti-v entuzi smul

Chi r d c in gener l prefer ti s lucr ti singur, trebuie s v d pt ti conditiilor de munc in echip d c st e cerint in jobul vostru. Chei c tre reusit col bor rii este bord re cu entuzi sm intregului proiect, sustin speci listii.

Fiec re membru trebuie s contribuie eg l l re liz re obiectivelor

Este esenti l c membrii s duc un port concret in re liz re obiectivelor, nu do r s f c p rte in mod teoretic din grup. Od t imp rtite corect s rcinile, fiec re membru r trebui s fie respons bil pentru indeplinire corect cerintelor, stfel inc t rezult tele s fie de ce m i in lt c lit te.



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIATIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

Clific re respons bilit tilor impreun cu membrii echipei

De multe ori se int mpl c membrii s nu indepline sc s cum trebuie s rcinile pentru simplul motiv c nu u inteles c re este rolul lor in echip . Pentru se evit ce st situ tie si pentru obtine succesul in echip , liderul trebuie s se sigure c fiecare membru inteles ex ct ce trebuie s f c si c re sunt respons bilit tile s le in c drul echipei.

DISFUNCTII LE ECHIPELOR



Un dintre problemele int mpin te de echipele disfunction le este *lips încrederii*. Membrii unei echipe lipsiți de încredere se c rcterize z prin:

- Pesimism în tingere rezult telor person le i de grup;
- Limb j negativ;
- Lips spont neit ții;
- St re de git ție;
- Nerecuno tere gre elilor din te m de nu fi critic ții;
- Ne sum re cțiunilor.



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRUASOCIAȚIA PartNET
Parlamentar pentru Dezvoltare Durabilă

Un semn l de l rm în ce st privinț p re o d t cu inst ur re unei st ri de disconfort. În cel moment, membrii echipei r trebui s î i pun un set de întreb ri: De ce nu se simt confort bil? Ce r trebui schimb t pentru se simți confort bil?

Liderul este cel c re trebuie s de exemplu de deschidere tot l în f ț membrilor pentru pute fi urm t c i exemplu. Cât timp membrii echipei nu se simt confort bil deschizându-se în f ț celorl lți, vor ve rețineri i în cțiunile pe c re le întreprind l nivel de echip . Prin simpl descoperire unor p siuni comune, ctivit și întreprinse în timpul liber, unor p reri comune, emp ti câ tig teren în detrimentul dificult ților de comunic re.

O lt b rier se ridic în f ț bilit ților i perform nțelor membrilor echipei. Cu toții vem puncte t ri i puncte sl be. Pe mulți, punctele sl be îi vulner bilize z . În loc s perce p lucrul în echip c pe o oportunit te de înv ț unii de l lții, cei vulner bili î i c n lize z eforturile în scundere propriilor puncte sl be.

O lt problem identific t in c drul echipeilor disfunction le este reprezent t de *te m de conflicte*. ici f cem referire l conflicte productive, c re s genereze idei. Membrii echipei nu dezbt in mod deschis de te m de nu lovi sentimentele membrilor. stfel procesul de lu re deciziilor devine plictisitor, si prelungit nejustific t de mult.

De semene , *lips ng j mentului* re c princip l c uz neimplic re , c re vine din lips consensului si bsent sigur ntei. Fiecare membru l echipei trebuie s se implice in proiecte, s fie p rte proiectului, s experimenteze perm nent sentimentul de p rtenent si nu pe cel l excluderii c re cree z frustr ri repet te ce duc l neimplic re.

Evit re respons bilit tii. D c niciun membru l echipei nu se implic ctiv in proiecte tunci disp re posibilit te de exist un respons bil pentru esec. stfel p re fenomenul numit de psihosociologi “dispersi respons bilit tii” cee ce duce l deterior re rel tiilor prin existent resentimentelor.

Universitatea Tehnică
"GHORGHE ASAGHI" din IAȘI

UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIATIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

O echipă care evită responsabilitățile:

- Creează resentimente printre membrii echipei cu stândrde de performanță diferite.
- Incurjează mediocritatea.
- Nu respectă termenele limită.
- Plasează o sarcină necuvenită de mare asupra liderului echipei, ca unic sursă de disciplină.

Cteva dintre instrumentele simple și eficiente de management, care pot fi folosite pentru depășirea unei disfuncții, sunt: focusarea pe obiectivele și stândrdele, realizarea progresului, și oferirea recompenselor pentru echipă.

Ne tentă l' rezultate - disfuncția supremă a unei echipe este tendința membrilor ei de a se îngriji de altceva decât de obiectivele colective ale grupului. O echipă care nu se concentrează asupra rezultatelor:

- Stagnează /Nu evoluează;
- Rareori învinge concurența;
- Îți pierde membrii în jurul și spre rezolvări;
- Incurjează membrii să se bazeze pe propriile lor credințe și teluri individuale;
- Este ușor de distrus.

Două instrumente care ajută echipa să fie fixată pe rezultate sunt deciziile publice asupra rezultatelor și recompensarea în funcție de rezultate.



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASAGHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

BIBLIOGRAFIE

1. Pin Triccone - Edith Cowan University, Perth, Australia, Joe Lucas - Edith Cowan University, Perth, Australia, *Successful teamwork: effective study*
2. Southern Cross University, *Teamwork Guide*
3. Dan Puscoci, *Muncă în echipă, motorul succesului unei organizații*
4. Muncă individuală sau în echipă? Partea II - Comunicare, încredere, asumarea riscurilor, bună funcționare a echipei, Idei de cercetare



Universitatea Tehnică
"GHERGHE ASACHI" din IAȘI



UNIVERSUS CSE