książkiklasybusiness
księgarnia internetowa

IDŹ DO
PRZYKŁADOWY ROZDZIAŁ
SPIS TREŚCI

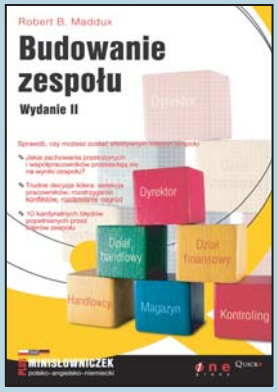
KATALOG KSIĄŻEK
KATALOG ONLINE
ZAMÓW DRUKOWANY KATALOG

TWÓJ KOSZYK
DODAJ DO KOSZYKA

CENNIK I INFORMACJE
ZAMÓW INFORMACJE O NOWOŚCIACH
ZAMÓW CENNIK

CZYTELNIA
FRAGMENTY KSIĄŻEK ONLINE

Budowanie zespołu. Wydanie II



Autor: Robert B. Maddux
Tłumaczenie: Joanna Krzemień-Rusche
ISBN: 83-246-0487-1
Tytuł oryginału: Team Building
Format: 122×194, stron: 92

Dobry lider uczy ludzi, jak grać w jednej drużynie. Potrafi logicznie dzielić pracę na zadania i zabezpieczać niezbędne zasoby. Porozumiewa się otwarcie i bez niedomówień. Zachęca do stawiania pytań. Sprawia, że członkowie zespołu myślą o sobie pozytywnie. Pozwala im samodzielnie filtrować informacje. Zawsze dotrzymuje zobowiązań i oczekuje tego samego w zamian.

Niełatwo jest przestrzegać wszystkich tych zasad jednocześnie. Gdyby zarządzanie zespołem było takie proste, świat roiłby się od doskonałych przywódców.

Przeczytaj tę książkę, a odpowiesz sobie na pytanie, czy masz zadatki na dobrego lidera zespołu. Dowiedz się, jakie błędy popełniają kierownicy zespołów w różnych organizacjach i czym dobrzy przywódcy i dobre zespoły różnią się od złych. Opanuj umiejętności, które uczynią Cię lepszym liderem:

- dobieranie ludzi do zespołu,
- uświadamianie innym korzyści z pracy zespołowej,
- budowanie zaufania,
- ustanawianie celów i norm,
- uczenie członków zespołu, jak samodzielnie rozwiązywać problemy,
- rozpoznawanie źródeł konfliktów i łagodzenie napięć,
- nagradzanie za osiągnięcia indywidualne i zespołowe.

Wydawnictwo Helion
ul. Chopina 6
44-100 Gliwice
tel. (32)230-98-63
e-mail: helion@helion.pl

książkiklasybusiness

Spis treści

	Przedmowa	**5**
1.	**Jakie cele chcesz osiągnąć?**	**7**
2.	**Grupa a zespół**	**9**
3.	**Kierownicy grup a przywódcy zespołów**	**13**
4.	**Koncepcję budowania zespołu można zastosować w każdej firmie**	**17**
5.	**Jakie będę mieć korzyści z budowania zespołu?**	**19**
6.	**Postawy efektywnego budowniczego zespołu**	**21**
7.	**Czy można uratować tę kierowniczkę?**	**23**
8.	**Zostań efektywnym planistą**	**25**
9.	**Wzmocnij swoje umiejętności organizacyjne**	**27**
10.	**Stwórz motywujący klimat**	**31**
11.	**Stwórz system kontroli zapewniający realizację celów**	**33**
12.	**Którego szefa wolałbyś mieć?**	**35**
13.	**Wybieraj osoby kompetentne**	**37**
14.	**Aby szkolenie było efektywne**	**39**
15.	**Zaangażowanie pracowników**	**41**

16. Umożliwiaj zaangażowanie 43

17. Zaangażuj zespół w ustanawianie celów i norm 45

18. Naucz pracowników technik rozwiązywania problemów 47

19. Warunki sprzyjające efektywnemu rozwiązywaniu problemów przez zespoły 49

20. Narzekający pracownicy 51

21. Współpraca jako źródło wewnętrznej siły w budowaniu zespołu 53

22. Ułatwiaj otwartą komunikację 55

23. Sprawdź swoje umiejętności porozumiewania się 57

24. Zrozumieć konflikt 59

25. Rozwiązywanie konfliktów 65

26. Budowa zaufania w zespole 67

27. Którym z nich jesteś? 69

28. Akcentuj to, co pozytywne 71

29. Coaching — kluczowy element w budowaniu zespołu 73

30. Sprawdzenie wiadomości 81

31. Dziesięć kardynalnych błędów 85

32. Opracuj plan osobistego rozwoju 87

33. Odpowiedzi dotyczące studiów przypadków 89

6

Postawy efektywnego budowniczego zespołu

Poniżej podane postawy wspierają budowę zespołu. Dzięki przedstawionej skali można poznać swoje mocne strony i określić obszary wymagające poprawy. Zakreśl kółkiem tę liczbę, która najlepiej określa Twoje położenie w skali. Im bardziej opis odpowiada Twojej postawie, tym wyższą liczbę zakreślasz. Po zakreśleniu odpowiedzi, podsumuj uzyskany wynik i wpisz go we wskazane miejsce.

1.	Kiedy dobieram pracowników, wybieram tych, którzy potrafią spełnić wymogi zawodu i współpracować z innymi ludźmi.	7 6 5 4 3 2 1
2.	Nadaję swoim pracownikom poczucie współwłasności, angażując ich w proces stawiania celów, rozwiązywania problemów i działania w kierunku poprawy wydajności.	7 6 5 4 3 2 1
3.	Próbuję stworzyć ducha zespołu, zachęcając ludzi do współpracy i wzajemnego wspierania się w powiązanych ze sobą działaniach.	7 6 5 4 3 2 1
4.	Rozmawiam z ludźmi w sposób otwarty i szczery i zachęcam ich, by w ten sam sposób porozumiewali się ze mną.	7 6 5 4 3 2 1
5.	Dotrzymuję umów z moim ludźmi, ponieważ ich zaufanie ma zasadnicze znaczenie dla mojego przywództwa.	7 6 5 4 3 2 1

6.	Pomagam członkom zespołu poznać siebie nawzajem, aby mogli poznać swoich kolegów i uświadomili sobie ich zdolności.	7 6 5 4 3 2 1
7.	Dopilnowuję, aby pracownicy uzyskali przeszkolenie konieczne do wykonywania swojej pracy i wiedzieli, jak je wykorzystać.	7 6 5 4 3 2 1
8.	Zdaję sobie sprawę, że konflikt w ramach grupy jest sprawą normalną, niemniej jednak staram się rozwiązać go szybko i sprawiedliwie, zanim stanie się niebezpieczny.	7 6 5 4 3 2 1
9.	Jestem przekonany, że pracownicy będą efektywnie pracować w zespole, jeśli będą wiedzieć, czego się od nich oczekuje i jakie będą z tego korzyści.	7 6 5 4 3 2 1
10.	Jestem gotowy na wymianę tych członków, którzy nie potrafią lub nie chcą sprostać pewnym niewygórowanym standardom po odpowiednim przeszkoleniu.	7 6 5 4 3 2 1

Razem: _____

Wynik pomiędzy 60 a 70 punktami oznacza postawę pozytywną wobec ludzi i zarazem typ postawy potrzebny przy budowie i utrzymaniu silnego zespołu. Wynik pomiędzy 40 a 59 punktami jest zadowalający i przy włożeniu pewnego wysiłku budowa zespołu powinna zakończyć się sukcesem. Jeśli osiągnąłeś mniej niż 40 punktów, powinieneś starannie rozważyć, jak Twoja postawa wypada na tle dzisiejszej filozofii zarządzania.

Być może pomocne okażą się studia przypadków, które pozwolą Ci dokonać przemyśleń na ten temat. W tej książce znajdziesz cztery takie studia przypadków.

Pierwszy z nich (w następnym rozdziale) pomoże Ci zrozumieć istotę uczenia się i stosowania pojęć dotyczących budowania zespołu.