

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

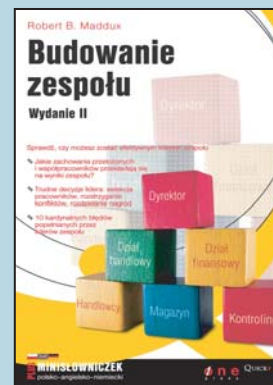
Autor: Robert B. Maddux

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 rołby 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.

# Spis treści

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

<b>16. Umożliwiał zaangażowanie</b>	<b>43</b>
<b>17. Zaangażuj zespół w ustanawianie celów i norm</b>	<b>45</b>
<b>18. Naucz pracowników technik rozwiązywania problemów</b>	<b>47</b>
<b>19. Warunki sprzyjające efektywnemu rozwiązywaniu problemów przez zespoły</b>	<b>49</b>
<b>20. Narzekający pracownicy</b>	<b>51</b>
<b>21. Współpraca jako źródło wewnętrznej siły w budowaniu zespołu</b>	<b>53</b>
<b>22. Ułatwiał otwartą komunikację</b>	<b>55</b>
<b>23. Sprawdź swoje umiejętności porozumiewania się</b>	<b>57</b>
<b>24. Zrozumieć konflikt</b>	<b>59</b>
<b>25. Rozwiązywanie konfliktów</b>	<b>65</b>
<b>26. Budowa zaufania w zespole</b>	<b>67</b>
<b>27. Którym z nich jesteś?</b>	<b>69</b>
<b>28. Akcentuj to, co pozytywne</b>	<b>71</b>
<b>29. Coaching — kluczowy element w budowaniu zespołu</b>	<b>73</b>
<b>30. Sprawdzenie wiadomości</b>	<b>81</b>
<b>31. Dziesięć kardynalnych błędów</b>	<b>85</b>
<b>32. Opracuj plan osobistego rozwoju</b>	<b>87</b>
<b>33. Odpowiedzi dotyczące studiów przypadków</b>	<b>89</b>

## 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 szczerzy 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

- |  |               |
|--|---------------|
| <b>6.</b> Pomagam członkom zespołu poznać siebie nawzajem, aby mogli poznać swoich kolegów i uświadomili sobie ich zdolności.  | 7 6 5 4 3 2 1 |
| <b>7.</b> Dopilnowuję, aby pracownicy uzyskali przeszkolenie konieczne do wykonywania swojej pracy i wiedzieli, jak je wykorzystać.  | 7 6 5 4 3 2 1 |
| <b>8.</b> 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 |
| <b>9.</b> 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 |
| <b>10.</b> 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.