**Zarządzanie zespołem - od czego zacząć?**

**Warto czasami skupić się na podstawach, takich jak motywacja, poprawna komunikacja i delegowanie zadań. Po to, żeby w pełni być zadowolonym z funkcjonowania swojego zespołu.**

Odpowiednie zarządzanie zespołem w firmie jest podstawą. Najczęściej to manager działu odpowiada za skuteczne zmotywowanie pracowników do działania. Istnieje kilka metod mówiących o tym, jak można efektywnie zarządzać grupą, by przynieść zamierzone efekty. Warto jednak skupić się na podstawowych, na pierwszy rzut oka, błahych elementach, takich jak motywacja, poprawna komunikacja i delegowanie zadań po to, żeby w pełni być zadowolonym z funkcjonowania swojego zespołu.

**Okiem pracownika**

Dla pracownika ważne jest to, aby po przyjściu do pracy nie czuć się skrępowanym. Wpływa na to w dużej mierze poprawna komunikacja z szefem, jak i całym zespołem. Dla coraz większej liczby pracowników liczy się również atmosfera w miejscu pracy, w którym spędzają razem 8h dziennie. Oprócz tego niezbędna jest współpraca oraz wymiana doświadczeń i wiedzy. Pomoże to nie tylko nowej osobie, ale może się też przełożyć na grupowe osiągnięcie sukcesu. Wielu pracowników skarży się, że nie potrafią współpracować, jeśli pojawia się zjawisko “wyścigu szczurów”. Dlatego dobrze jest, aby dążyć do osiągnięcia celu wyznaczonego przez pracodawcę całym zespołem. Mimo iż są to zupełne podstawy dla wielu firm naturalne, to nie wszystkie przedsiębiorstwa o nich pamiętają.

**Okiem pracodawcy**

Nie tylko pracownicy powinni dbać o prawidłową komunikację i relację z pracodawcą. Dla przełożonego co innego może wydawać się ważne w prawidłowym zarządzaniu zespołem, dlatego tak istotne jest, by wspierał się pomocą działu HR i badaniami satysfakcji wśród swoich pracowników. Niezbędne jest zwrócenie uwagi na kilka istotnych, mogących przynieść pozytywne korzyści aspektów takich jak:

l **mam dla Ciebie czas -** okazanie pracownikowi wsparcia jest niezwykle istotne. Niech wie, że drzwi przełożonego są zawsze otwarte i może przyjść poprosić o poradę. W przypadku nowych pracowników ważną rolę odgrywa buddy, czyli osoba, która służy pomocą w etapie wdrożenia do firmy. Co ważne, nie powinno to być poświęcenie czasu w biegu, gdzieś na korytarzu. Jeśli pracodawcy zależy na tym, aby pracownik czuł się dobrze w firmie powinien znaleźć czas na to żeby wytłumaczyć, wdrożyć pracownika, przydzielić mu zadania, zapytać, jak sobie radzi itd., a także udzielić feedbacku po wykonanym zadaniu.

l **burza mózgów -** to, że jest lider w zespole nie znaczy, że sam musi podejmować wszystkie decyzje, które mają wpływ na poszczególne projekty. Burza mózgów to idealny sposób, aby wspólnie znaleźć rozwiązanie do problemu, wymyślić strategię, a nie przedstawiać gotowe rozwiązania. Burza mózgów uczy też wzajemnego szacunku i współpracy. Jeśli pracownik przyjdzie z pomysłem zmian, dobrze jeśli pracodawca je przemyśli, a nie od razu odrzuci. Należy wziąć pod uwagę wszystkie za i przeciw, oraz dokładnie je przedyskutować z osobami, które są zaangażowane w dany projekt.

l **delegowanie zadań -** to przełożony deleguje poszczególne zadania i to od niego zależy, jak będzie przebiegać ich realizacja. Dobrze, jeśli uczy i upoważnia swoich pracowników do coraz większej odpowiedzialności. Pracownik czuje się wtedy doceniony (ale nie rzucony od razu na głęboką wodę), a jednocześnie stawia wyżej poprzeczkę - sobie i innym. Lider powinien dzielić się swoją wiedzą i zachęcać do działania.

l **integracja -** w wielu firmach szef rzadko ma okazję, aby poznać się lepiej z pracownikami. A to błąd, znajomość pracownika z przełożonym nie może się kończyć na poznaniu go podczas rozmowy rekrutacyjnej. Każdy lepiej się czuje i działa efektywniej, jeśli nie odczuwa presji i skrępowania podczas rozmowy z pracodawcą. Można o to zadbać w łatwy sposób organizując wyjazdy integracyjne, czy chociażby gry nawet w godzinach pracy. Jest to miłe, a członkowie zespołu mają okazję się lepiej poznać i nie czują hierarchii. Gdy ludzie wiedzą, że mają bezwarunkowe poparcie, mogą wyznaczać sobie coraz odważniejsze cele i wyzwania.

To, jak jest prowadzone zarządzanie zespołem zależy także od chęci. Chęci ze strony głównie pracodawcy, ale też pracowników. Czasami wystarczy naprawienie błędów w komunikacji oraz spróbowanie innej metody motywowania pracowników, żeby zobaczyć korzyści i zrealizowane cele.

*Jest to artykuł wprowadzający do serii o zarządzaniu zespołem.*

Źródła:

<http://www.inc.com/eric-v-holtzclaw/5-things-smart-managers-know-about-building-teams.html>

<https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_92.htm>