



Kauno technologijos universitetas

Informatikos fakultetas

Eligijus Kiudys

Vadovavimas žmonėms ir komandoms

Individualus darbas

Vertino:

doc. Gintautas Cibulskas

Kaunas 2022

Turinys

Vadovas ir organizacija.....	3
Vadovavimo žmonėms ir komandoms kriterijai	3
Apie Vadovą nesiremiant kriterijais	5
Praktika lyginant su teorija	5
Žingsniai pagerinti vadovo efektyvumą.....	5
Išvados	5
Literatūros sąrašas.....	6

Vadovas ir organizacija

Vadovo pasirinkimas: Andrius Paulauskas, Laboratorijų skyriaus vadovas, KTU Virtualios ir papildytos realybės laboratorijų skyriaus vadovas.

Pristatymas organizacijos ir vadovo – Andrius Paulauskas yra laboratorijos vadovas, kurioje dirbu. Vadovas prižiūri tvarką laboratorijoje, seka projektų progresą, valdo komandas, kurios dirba su projektais. Laboratorija kuria informacines sistemas, pavyzdžiui virtualios realybės projektai, moksliniais tikslais. Laboratorijoje taip pat gali būti užsakomieji projektai. Įmonės dažnai užsako virtualios realybės projektus, kurie dažniausia būna skirti moksliniai sričiai arba virtualios parodos arba įvairūs kiti tipai. Priėmus sprendimą, yra aplikuojama į pasirinktą mokslinį projektą. Laimėjimo metu, projektas yra pradedamas vykdyti.

Vadovavimo žmonėms ir komandoms kriterijai

- **Aiškus tikslas**
Yra sudarytas grupės aiškus tikslas, kuris turi būti siekiamas. Tikslas yra nustatytas, kad grupė eitu tinkama linkme, kitu atveju, grupė kryps į visas puses ir nepasieks iki galutinio tikslo.
- **Atvira komunikacija**
Atvira komunikacija padeda išsakyti komandos nariams savo poziciją. Taip komanda gali skirti laiko komunikuojant tarpusavyje išsakyti savo esamas problemas ir kodėl jie nedirba efektyviai.
- **Lūkesčių ir tikslų aiškumas - Aiškos rolės ir užduotys**
Grupė žino tiksliai atsakomybes ir dėl to žino savo lūkesčius. Dirbant grupėje tai yra labai svarbu, kadangi visi darbai ir atsakomybės yra subalansuotos.
- **Vienodas sprendimų priėmimas / Bendras vadovavimas**
Bendras vadovavimas atsiranda, kai atliekami tokie vadovaujančiųjų vaidmenys atlieka grupės nariai, o ne patys išskirtinai grupės lyderis. Toks bendras vadovavimas įvairiose situacijose skirsis ir ne visada tai gali atlikti tas pats asmuo.
- **Kūrybinis tobulinimas / mokymosi aplinka**
Organizacijos aplinka leidžia grupės nariams mokytis iš savo patirties ir kitų patirties. Taip pat grupės nariams yra suteikiamos galimybės mokytis, skirta viena diena grupės nario įgūdžių tobulinimui.
- **Atsidavimas**
Kad grupė būtų atsidavusi, jie turi dalintis bendra projekto vizija. Bendras atsidavimas turi būti perduodamas grupės nariams vienas kitam. Atsidavimas turėtų nesibaigti ties pasirašyta įmonės sutartimi. Grupės nariai turi kalbėti, daryti ir įsitraukti į bendros vizijos kūrimą.
- **Asmeninis įsivertinimas**
Grupės nariams leidžia įsivertinti savo efektyvumą. Padiskutuoti su kitais grupės nariais, kaip kitiems atrodo, atsižvelgiant pagal savo įsivertinimą galima keisti grupės nario apkrovą ir kitus dalykus.
- **Harmonizacija**

Harmonizacija leidžia grupės nariams dalintis patirtimi, žiniomis, gali suteikti emocinę paramą, įrankiais tarp grupės narių. Šitas punktas veikia tik, kai grupės nariai turi pilną pasitikėjimą vieni kitais.

- Neformalūs santykiai
Neformalūs santykiai subendrina grupės narius kartu, ne vien dėl bendro tikslo, bet ir kaip draugai. Neformalūs santykiai pagerina atmosferą darbe, bei pagerina grupės produktyvumą.
- Vadovo jėga
Vadovo jėga, leidžia valdyti komandą ir paskirstyti darbo krūvį vienodai, kadangi grupės nariai pasitiki vadovu. Vadovas žino, kada reikia leisti laimėti darbuotojams, kada reikia pasakyti ne.

Vadovo ir darbuotojų interviu kriterijai

- Laisvas darbo grafikas
Darbuotojai neturi būti verčiami dirbti. Darbuotojai turi ateiti savo noru į darbą, nenorint darbuotojui dirbti reikėtų išsiaiškinti, kodėl.
- Aiškus tikslas
Darbe turi būti nustatyti aiškūs tikslai, ties kokių projektų komandos turi dirbti. Turi būti paskirstyta atsakomybė tarp darbuotojų. Darbuotojui turint savo atsakomybes darbuotojas žino už ką jis atsakingas ir ką turi atlikti.
- Atvira komunikacija
Vadovas turi atvira komunikuoti su darbuotojais, jeigu darbe yra bloga situacija su projektu, ar kažkas vyksta blogai iš išorės vadovas turi komunikuoti su darbuotojais. Darbuotojai taip pat turi komunikuoti su vadovu apie esamas komandos problemas.
- Lūkesčių ir tikslų aiškumas
Dirbant ties projektais vadovas turi suprasti lūkesčius iš išorės ir iš vidaus. Vadovas turi bendradarbiauti su projektų vadovais ir perduoti išsiaiškintą informaciją darbuotojams tada komanda turi pasiskirstyti darbus tarpusavyje arba komandos vadovas turi paskirstyti darbuotojams atskirai.
- Kūrybinis ir įgūdžių tobulėjimas
Darbuotojams turi būti suteikta galimybė tobulėti, gali būti skirta viena savaitės diena vien kūrybingumui ir tobulėjimui.
- Harmonizacija
Turi būti harmonizacija tarp darbuotojų. Darbuotojai turi pasitikėti vieni kitais. Darbuotojai turi galėti pasiremti vienas kitu, dalintis daiktais, darbais bei turi būti galimybė komunikuoti laisvai tarpusavyje.
- Vienodas sprendimų priėmimas / Bendras vadovavimas

Vadovas priima bendrus sprendimus pasitarus su komanda. Apsiimant projektus paklausia ar viską komanda spės atlikti. Priimant sprendimus apie projektus yra iškomunikuojama geriau apie esamą problemą ir galima priimti geresnį sprendimą.

- Paprastumas

Vadovas yra paprastas, su juo galima laisvai išspręsti problemas, pabendrauti ir jis visada padės iškilus bėdoms.

Apie Vadovą nesiremiant kriterijais

Dirbant su įvairiais virtualios realybės projektais visada iškyla problemų. Vadovui reikia valdyti ne vieną komandą. Vadovas dažniausiai priskiria projektą, kurį reikia daryti komandai. Vadovas išsiaiškina tikslus reikalavimus ir sudėlioja komandai, ką reikia atlikti. Komanda dažniausiai nusprendžia kaip pasiskirstyti darbais patys. Neišėjus patiems pasiskirstyti darbų vadovas priskiria darbus kiekvienam komandos nariui. Darbuotojas neliepia dirbti fiksuotu laiku, kol projektai yra vykdomi laiku. Iškilus problemų su projektu sprendžiame problemas bendrai, kadangi galime lengviau ir greičiau išspręsti problemas.

Praktika lyginant su teorija

Analizuojant literatūrą ir darbo vadovo pasakytus punktus jie yra beveik visi vienodi tik, truputį kitaip aprašomi. Darbo vadovas pasakė vieną punktą kuris nebuvo rastas literatūroje. Punktas buvo Laisvas darbo grafikas. Laisvo darbo grafikas neverčia darbuotojų sėdėti darbe fiksuotu laiku, kol projektai yra įvykdomi laikai.

Žingsniai pagerinti vadovo efektyvumą

Dabartiniame vadovui gerai sekasi. Bet reikėtų pagerinti žinias komandos valdyme. Reikėtų pagerinti neformalius santykius. Dabar darbuotojai ateina į darbą, po darbo pabaigos visi darbuotojai išsiskirsto ir nebendrauja. Pagerinti darbuotojų efektyvumą reikėtų padaryti „Komandos Statymo“ užsiėmimus. Reikėtų atlikti asmeninius įsivertinimus, kuriuos būtų galima aptarti visai komandai. Galima užvesti diskusijas tarp komandos narių ir išsiaiškinti ką kiekvienas mano apie vieną komandos narį. Na ir dar vieno dalyko vadovas kurį reikia išspręsti. Vadovo jėga. Tai reiškia, kad vadovas neturi apsileisti. Galbūt jis yra protingas, bet nemoka sakyti ne. Tai gali sukelti didelių bėdų. Vadovas turėtų asmeniškai atsižvelgti ir nuspręsti kaip pagerinti esamą situaciją, nes kiekviena situacija skirtinga.

Išvados

Atlikus darbuotojo apklausą buvo pastebėta, kad teorija skiriasi nuo praktikos, bet yra ir panašumų. Apklausti darbuotojai pabrėžė, kad vieni iš svarbiausių punktų yra atvirumas, paprastumas ir aiškus tikslai. Visi apklausti darbuotojai atsakė panašiai.

Literatūros sąrašas

- [1] A. F. L. B. R. Team performance management Samuel M. Natale, "Team performance management," *Team performance management*, vol. 1, no. 2, pp. 6-13, 1995.
- [2] A. K. A.G. Sheard, "From loose groups to effective teams: The nine key factors of the team landscape," *From loose groups to effective teams*, vol. 21, no. 2, pp. 133-151, 2002.
- [3] "A Strategic Guide for Building Effective Teams," *Public Personnel Management*, vol. 34, no. 2, pp. 141-160, 2005.