

Budowa zespołu

1. Informacje wstępne

a. O projekcie

- **Temat projektu** System automatycznego odczytywania wyników prac
- **Kontekst biznesowy** Opiekun projektu: dr inż. Krzysztof Ocetkiewicz
Projekt realizowany w ramach przedmiotu Projekt Grupowy
- **Ograniczenia projektu**
 - Czas realizacji projektu: do końca semestru zimowego 2015/2016
 - Budżet: jest to projekt realizowany nieodpłatnie, brak budżetu
 - Technologia: Brak narzuconej technologii

b. Aktualny zespół projektu

- Zespół projektu:
 - Kamil Kolonko - programista
 - Mateusz Szerszyński - kierownik projektu
 - Bartłomiej Lewandowski - programista
 - Adrian Boguszewski -programista

2. Charakterystyka aktualnego zespołu projektu

a. **Charakterystyka członków zespołu**

Każdy z członków zespołu posiada doświadczenie w pracy w grupie, oraz w realizacji projektów razem. Członkowie zespołu znają swoje słabe i mocne strony, dzięki czemu dotychczasowe projekty zakończyły się sukcesem.

- Kamil Kolonko
 - Odpowiedzialny
 - Zdecydowany
 - Dobrze zarządza czasem
 - Otwarty
 - Negocjator
 - Posiada wysoką zdolność przekonywania
 - Posiada wysokie kompetencje techniczne
 - Nie godzi się z porażką
- Mateusz Szerszyński
 - Komunikatywny
 - Otwarty
 - Posiada wysokie kompetencje techniczne

- Dobrze zarządza czasem, oraz organizuje pracę
- Bardzo odpowiedzialny
- Asertywny
- Łagodzi konflikty i kryzysy
- Zaangażowany
- Źle radzi sobie ze stresem
- Bartłomiej Lewandowski
 - Dobrze radzi sobie ze stresem
 - Posiada wysokie kompetencje techniczne
 - Dobrze przystosowuje się do zmian
 - Rozładowuje napięcie w zespole
 - Otwarty
 - Brak systematyczności
- Adrian Boguszewski
 - Zdecydowany
 - Dobrze zarządza czasem
 - Asertywny
 - Lubi wyzwania
 - Dokładnie analizuje ryzyko
 - Systematyczny
 - Nie lubi zmian

b. Reprezentacja członków zespołu według skali Belbina

- Kamil Kolonko - Jest osobą otwartą i komunikatywną, szuka nowych rozwiązań i otwarcie negocjuje zmiany. Najbardziej pasuje do niego rola **Poszukiwacz Źródeł**. Jest osobą, która kontaktuje się ze światem zewnętrznym, dzięki czemu stwarza nowe możliwości rozwoju projektu. Chętnie prezentuje projekt pokazując go w samych superlatywach, ponieważ jest dumny z tego, że jest częścią zespołu.
- Mateusz Szerszyński - Najlepiej reprezentuje go rola **Kreator**. Mateusz jest osobą bardzo czytanną i inteligentną. Jest osobą, która silnie szuka nowych, lepszych technologicznych rozwiązań i nie zadawała się najprostszymi rozwiązaniami. Samodzielnie opracowuje rozbudowane strategie i przedstawia je zespołowi. Jest w tym bardzo systematyczny i poukładany. Charakteryzuje go wysoka odpowiedzialność, co przekłada się na jego zarządzanie czasem. W tym aspekcie pasuje również do niego rola **Koordynatora**, dlatego, że ma bardzo silne poczucie celu, oraz pragnienie sukcesu.
- Bartłomiej Lewandowski - Ze względu na cechy, jakimi są dobre radzenie sobie ze stresem, otwartość i rozładowywanie napięcia w zespole najlepiej reprezentuje go rola **Dusza zespołu**. Bartłomiej idealnie uzupełnia braki w zespole i usprawnia w nim komunikację. Dzięki niemu osoby, które słabiej radzą sobie ze stresem, mają szansę przetrwać w gorszych momentach.

- Adrian Boguszewski - Jest osobą, która dokładnie analizuje zadania pod kątem ich poprawności, jakości, terminowości oraz ryzyka. Lubi realizować swoje zadania, a kiedy to robi zawsze dba o najmniejszy szczegół. Najbardziej reprezentuje go rola **Perfekcjonista**.

3. Potrzeby rekrutacyjne

a. Analiza potrzeb

Po dokonaniu analizy kompetencji aktualnych członków zespołu, zidentyfikowano obszary odznaczające się prawdopodobieństwem wystąpienia zdarzeń utrudniających lub uniemożliwiających dalsze prowadzenie projektu. Pola te wynikają z braku określonych cech twardych i miękkich u członków zespołu. W celu minimalizacji negatywnych skutków pracy w danym zespole określono potrzebę uzupełnienia składu zespołu o następujące role zespołowe Belbina:

- **Ewaluator**

Dotychczasowa praca w zespole w innych projektach, wykazała niską skuteczność grupy w skutecznym i szybkim podejmowaniu decyzji. Niejednokrotnie, dla rozwiązania problemu konieczne okazywało się osobiste spotkanie wszystkich członków, co opóźniało postęp prac i nie zawsze prowadziło do satysfakcjonującej dla wszystkich konkluzji. Tym samym, postać ewaluatora ma potencjał wprowadzenia poprawy działania zespołu na polu analizy problemów oraz zwiększenia efektywności dyskusji.

- **Lokomotywa**

W pracy zespołu obserwuje się zbyt częste zjawisko niedotrzymania założonego harmonogramu prac. Osoba posiadająca kompetencje lokomotywy jest w stanie efektywnie pobudzić zespół do działania i wymusić terminowość. Szybkie rozwiązywanie problemów zespołu i motywacja do pracy są pożądanymi cechami osoby o kompetencjach lokomotywy.

b. Charakterystyka poszukiwanych osób

- **Osoba 1 – Ewaluator**

Na stanowisko poszukuje się osoby o następujących kompetencjach:

- Udział w przynajmniej dwóch projektach grupowych zakończonych sukcesem
- Łatwość nawiązywania kontaktu
- Stanowczość i zdecydowanie
- Racjonalizm w podejmowaniu decyzji
- Brak empatii
- Wysoka umiejętność negocjacji
- Odpowiedzialność

- **Lokomotywa**

- Charyzma
- Pozytywne nastawienie
- Przedsiębiorczość
- Terminowość
- Zdecydowanie
- Wysoka umiejętność perswazji
- Towarzystwo
- Doświadczenie w kierowaniu przynajmniej trzema projektami i ich zakończenie zgodnie z harmonogramem