

RESUMÃO SALVADOR ADM UNIDADE III

O que é uma equipe?

Uma equipe é uma unidade de duas ou mais pessoas que interagem e coordenam seu trabalho para realizar uma meta específica.

DIFERENÇAS ENTRE GRUPO E EQUIPE

Grupo	Equipe
<ul style="list-style-type: none">• Tem um forte líder designado• Responsabilidade final individual• Propósito idêntico para o grupo e a organização• Produtos de trabalho individuais• Executa reuniões eficientes• Eficácia medida indiretamente pela influência sobre o negócio (como o desempenho financeiro)• Discute, decide, delega trabalho aos indivíduos	<ul style="list-style-type: none">• Compartilha o papel de líder ou há rotação desse papel• Responsabilidade final individual e mútua (responsáveis um pelo outro)• Visão ou propósito específicos da equipe• Produtos de trabalho coletivos• Reuniões encorajam a discussão aberta e a solução de problemas• Eficácia medida diretamente ao avaliar o trabalho coletivo• Discute, decide e compartilha o trabalho

MODELO DE EFICÁCIA DO TRABALHO EM EQUIPE

A eficácia do trabalho em equipe é baseada em dois resultados

1. Satisfação
2. Saída Produtiva

A **satisfação** pertence a habilidade da equipe em satisfazer as necessidades pessoais de seus membros e, conseqüentemente sustenta-los como membros e manter o seu comprometimento. A **saída produtiva** lida com a qualidade e a quantidade das produções de tarefas como definidas pelas metas da equipe.

TIPOS DE EQUIPES

Equipe formal: Uma equipe formada pela organização como parte da estrutura formal da organização

Equipe vertical: Uma equipe formal, porém formada por integrantes com a presença de uma hierarquia, ou seja, uma cadeia de comando.

Equipe Horizontal: Uma equipe formal com integrantes de mesmo nível hierárquico, porém de áreas diferentes.

Comitê: Uma equipe duradoura, às vezes permanente, na estrutura da organização, criada para lidar com tarefas que se repetem regularmente.

Equipe para propósitos especiais: Uma equipe criada fora da organização formal da empresa para assumir um projeto de importância ou de criatividade especial.

Equipe autogerida: Uma equipe que consiste de 5 a 20 membros com múltiplas qualificações e se revezando nas tarefas para produzir um produto ou serviço completo e a qual muitas vezes, é supervisionada por um membro eleito.

Equipe de solução de problemas: Tipicamente de 5 a 12 funcionários horistas do mesmo departamento que se reúnem para discutir maneiras de melhorar a qualidade, a eficiência e o ambiente de trabalho.

EQUIPES NO NOVO LOCAL DE TRABALHO

Equipe virtual: Uma equipe que usa tecnologias avançadas de telecomunicações e de informação para que os membros geograficamente distantes possam colaborar nos projetos e chegar as metas em comum.

Equipe global: Uma equipe de trabalho composta por membros de nacionalidades diferentes cujas atividades englobam múltiplos países; podem operar como uma equipe virtual ou se reunir pessoalmente.

PAPEL DOS MEMBROS DA EQUIPE

Papel de especialista em tarefas: Um papel no qual o indivíduo dedica seu tempo e energia pessoal para ajudar a equipe a desempenhar a sua tarefa.

Papel socioemocional: Um papel no qual o indivíduo proporciona apoio para as necessidades emocionais dos membros da equipe e para a unidade social.

Papel Duplo: Um papel no qual o indivíduo contribui para a tarefa da equipe e também apoia as necessidades emocionais dos membros.

Papel não participante: Um papel no qual o indivíduo contribui pouco para a tarefa e para as necessidades socioemocionais dos membros.

ESTÁGIO DE DESENVOLVIMENTO DAS EQUIPES

Formação: O estágio de desenvolvimento da equipe caracterizado pela orientação e pelo conhecimento

Tempestade: O estágio de desenvolvimento de equipe no qual surgem as personalidades e os papéis individuais, e os conflitos resultantes.

Normalização: O estágio de desenvolvimento de equipe no qual os conflitos desenvolvidos durante o estágio de tempestade são resolvidos e em que surgem a harmonia e a unidade da equipe.

Desempenhar: O estágio de desenvolvimento de equipe no qual os membros focam na solução do problema e na realização da tarefa designada para a equipe.

Recesso: O estágio de desenvolvimento no qual os membros preparam-se para a dissolução da equipe.

COESÃO DA EQUIPE

Até onde os membros são atraídos para equipe e motivados a permanecer nela.

Normas de Desempenho da Equipe	Alta	Produtividade Moderada Normas fracas em alinhamento com as metas da organização	Produtividade Alta Normas fortes em alinhamento com as metas da organização
	Baixa	Produtividade Baixa/Moderada Normas fracas em oposição às metas da organização	Produtividade Baixa Normas fortes em oposição às metas da organização
		Baixa	Alta
		Coesão da Equipe	

NORMAS DA EQUIPE

Norma: Um padrão de conduta que é compartilhado pelos membros da equipe e que guia o seu comportamento.

ESTILOS PARA LIDAR COM CONFLITOS

Meta superordenada: Uma meta que é inatingível por uma única parte o que pode gerar uma barganha/negociação entre os integrantes que podem deixar suas desavenças de lado para alcançarem a meta juntos de forma profissional.

Mediação: O processo de se usar uma terceira parte para resolver uma disputa

BENEFÍCIOS POTENCIAIS DE EQUIPES

- Nível de empenho
- Satisfação dos membros
- Expansão do conhecimento e das habilidades de trabalho
- Sensibilidade Organizacional
- Facilitação social: A tendência de a presença de outras pessoas influenciar a motivação e o desempenho do indivíduo.

CUSTOS POTENCIAIS DE EQUIPES

Carona: Uma pessoa que se beneficia por ser membro de uma equipe, mas que não faz uma contribuição proporcional ao trabalho em equipe

Custos de coordenação: O tempo e a energia necessários para coordenar as atividades de uma equipe para capacitá-la a desempenhar a sua tarefa.