

Тема 4. Структура команди

Визначення структури команди, ролей членів команди, необхідних навичок і умінь залежить від конкретної місії і цілей команди. В той же час можна сформулювати загальні підходи у вирішенні цих проблем.

Природно, що залежно від перетворювального процесу, що реалізовується, кількісний і якісний склад робочої команди буде різний. Наприклад, фірма Microsoft для проектної групи в області інформаційних систем (Team Model) виділяє наступні ролі: менеджер продукту, менеджер програми, розробник, тестер, інструктор, менеджер по логістиці.

В даний час створені, використовуються і удосконалюються прикладні програмні комплекси, призначені спеціально для робочих команд, для полегшення координації членів команд. Тут можна виділити комплекси Groupworks корпорації Hyperdesk і Smartsuite, спільну роботу корпорацій Lotus Development + IBM, які були розроблені спеціально для підтримки робочих команд, а також комплекси Notes корпорації Lotus Development, Microsoft Solutions Framework і Windows for Workgroups корпорації Microsoft, продукти для підтримки робочих команд і менш відомих фірм, наприклад, Electronic Meeting-support Software..

Сьогодні в цій сфері спостерігається серйозна конкуренція. Зазвичай при аналізі різних програмних комплексів для підтримки робочих команд розглядаються такі характеристики, як можливості колективної роботи (призначення завдань, планування зустрічей, здатність розділення інформації, колективний перегляд документів, засоби проведення конференцій), адміністрування (управління доступом, управління документами), розробка додатків (створення форм, призначене для користувача налаштування) поширення інформації (підтримка віддалених користувачів, передача повідомлень), і ресурсні, і сервісні показники.

Інші ролі є більш специфічними і залежать від сфери діяльності команди. Кожні 3-6 місяців пропонується проводити ротацію членів робочої команди в цілях встановлення рівного положення членів команди. Крім того, ротація

дозволить членам команди краще зрозуміти різні сторони діяльності команди, внести нові ідеї, створити обстановку довіри і доброзичливості в команді. Процес ротації має бути спланований самим ретельним чином. Процес ротації може бути пов'язаний із стадіями виконання завдання. Наприклад, при розробці інформаційної системи доцільно функції лідера на першому етапі передати маркетологу, далі системотехніку, програмісту, фахівцеві з тестування і знову маркетологу.