

# Grupos e equipes

# Grupos

- São dois ou mais indivíduos, em interação e interdependência, que se juntam para atingir um objetivo.
- É um conjunto de pessoas em que elas interagem basicamente para compartilhar informações e tomar decisões, o propósito é que cada membro melhore seu desempenho na sua área de responsabilidade.
- Cada membro comunicando o que sabe e buscando o que precisa, sem um objetivo comum.

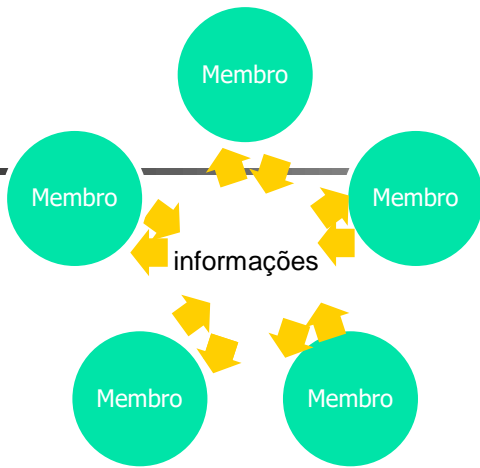


# Equipes

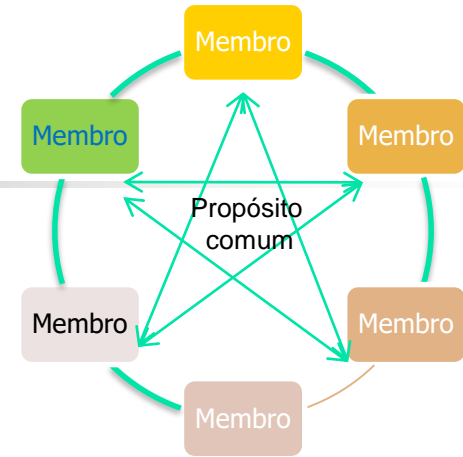
- Gera uma sinergia positiva por meio do esforço coordenado. Os esforços individuais resultam em um nível de desempenho maior do que a soma daquelas contribuições individuais.
- O uso extensivo das equipes gera o potencial para uma organização aumentar seus resultados sem necessidade de aumentar os investimentos.
- Todos trabalhando para um propósito comum



## Grupos de trabalho



## Equipes de trabalho




- Compartilhar informações
- Neutra/negativa)
- Individual
- Aleatória e variada

OBJETIVO  
SINERGIA  
RESPONSABILIDADE  
HABILIDADES

- Desempenho coletivo
- Positiva
- Individual e mútua
- Complementares

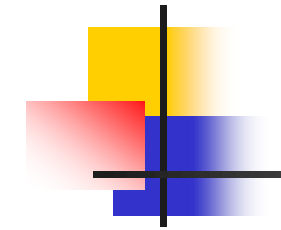
# Grupo x Equipe

## Katzenbach e Smith



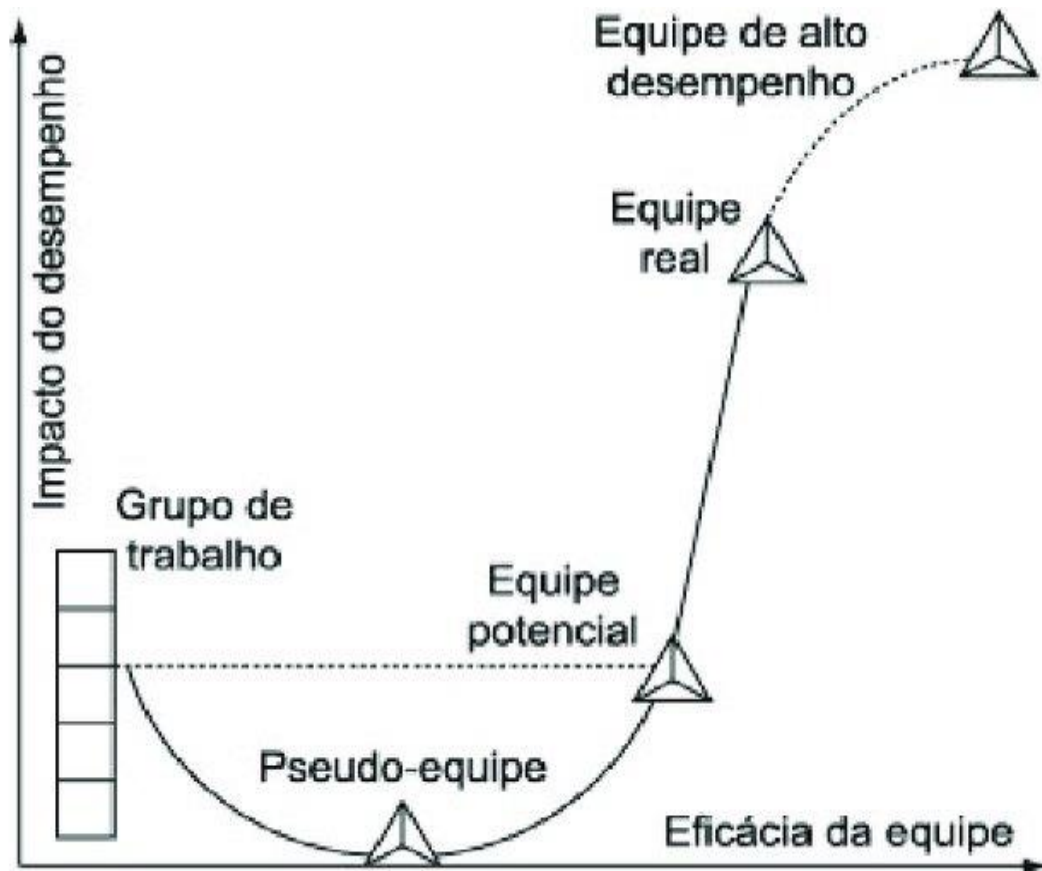
Características	Grupo de trabalho	Equipe
Liderança	forte e nitidamente focado	Papéis compartilhados
Responsabilidade	individual	mútua e individual
Propósito	é idêntico à missão mais abrangente da organização	específico da equipe, que ela mesma elabora
Produtos	individuais de trabalho	coletivos de trabalho
Reuniões	eficientes	Encoraja discussões abertas e reuniões ativas para a solução de problemas
Mensura	sua eficácia indireta, através de sua influência sobre os outros (desempenho financeiro da empresa)	o desempenho de modo direto, avaliando os produtos coletivos de trabalho
Discute, decide e delega	simplesmente	bons serviços em conjunto

# Curva de desempenho das equipes



**Grupo de trabalho:** Os melhores grupos de trabalho se reúnem para

- compartilhar informações, perspectivas e insights;
- para tomar decisões que possam ajudar cada um dos membros a melhorar sua atuação funcional;
- para reforçar os padrões de desempenho individual.



# Estágios de desenvolvimento



---

- **Pseudo-equipe** – pode definir um trabalho a ser feito, mas não se preocupa com o desempenho coletivo, nem tenta consegui-lo. As interações dos membros inibem o desempenho individual, sem produzir nenhum ganho coletivo apreciável;
- **Equipe potencial** – seus membros querem produzir um trabalho conjunto. No entanto, os membros precisam de esclarecimentos e orientações sobre sua finalidade e objetivos;
- **Equipe real** – compõe-se de poucas pessoas, mas com habilidades complementares e comprometidas umas com as outras através de objetivos comuns. Os membros passam a confiar uns nos outros;
- **Equipe de alto desempenho** - atende a todas as condições de equipe real e tem um comprometimento profundo entre seus membros com o intuito de crescimento pessoal de cada um.

# Equipes de alto desempenho

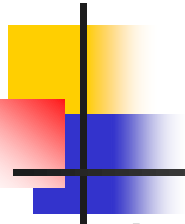


---

1. recrutar membros com habilidades diversificadas e complementares;
2. recrutar membros com valores e experiências semelhantes;
3. estabelecer parâmetros altos e rigorosos de seleção e admissão;
4. estabelecer recompensas para o desempenho da equipe;
5. manter a equipe com o menor tamanho possível, mas grande o suficiente para desempenhar suas funções e atender demandas.
6. O melhor desempenho ocorre quando uma equipe tem como norma geral o alto desempenho.



# Tipos de equipes



## ■ *Equipes de consultoria*

- Incluem forças-tarefa e grupos de projeto, de auditoria, de qualidade total ou de segurança
- designados para resolver problemas específicos.
- quase sempre têm uma data predeterminada para concluir os trabalhos.

## ■ *Equipes de produção*

- Essas equipes incluem pessoas que trabalham na linha de frente, ou que estão bem próximas dela (desenvolvimento, operações, marketing, vendas, serviços).
- Não é comum que tenham datas de conclusão, suas atividades nunca param.
- Ao decidir que área da empresa poderá sofrer maior impacto com o desempenho da equipe, concentrar nos *pontos críticos de entrega* da empresa (valor/custo).

## ■ *Equipes de gestão*

- Apesar de muitos líderes se referirem ao grupo que se reporta a eles como uma equipe, poucos grupos realmente o são.
- Quer seja responsável por milhares de pessoas ou por apenas um punhado delas, desde que supervisione alguma atividade, o grupo constitui uma equipe de gestão.

# Organização Formal



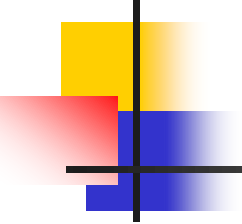
---

conjunto de normas e regras que conduzem o andamento de todos os processos internos da organização.

## **Características da organização formal**

- deliberadamente (formalmente) construída pela direção;
- propósito de alcançar objetivos da direção;
- lógica da racionalidade (formal, impessoal, profissional);
- divisão do trabalho e especialização;
- distribuição da autoridade e da responsabilidade;
- influência direta nos comportamentos, atitudes e relações.

# Interação social e a formação de grupos



---

- O ser humano tem, como característica fundamental, uma existência associativa com seus semelhantes, para a satisfação de suas necessidades.
- A associação é uma forma básica de interação social, que leva à formação de grupos.
- Existe uma influência recíproca de comportamentos entre os elementos componentes de um grupo [quem souber usar esta influência será o líder].
- Esta influência está diretamente ligada ao tipo de contato social existente entre os indivíduos [especialmente ao contato informal].

# Grupo informal



---

- O comportamento dos indivíduos é sensível à dimensão do grupo e à frequência dos contatos [e à natureza deliberada/formal ou espontânea/informal dos contatos].
- Havendo uma pressão para o seguimento das normas, e conseqüente uniformidade de comportamento, quando é pequeno o número de membros e frequentes os contatos.
- Portanto, fica claro que o fato de ser um grupo informal não quer dizer que não seja organizado, pois organizado não é atributo exclusivo dos grupos formais.
- A organização formal é uma realidade racional e que a organização informal é uma realidade social.

# Organização Informal



---

Conjunto das relações pessoais que influencia as atitudes das pessoas

## **Características da organização informal**

- colaboração espontânea das pessoas;
- propósito de realizar objetivos que OF inibe;
- lógica da informalidade;
- formação de grupos primários (informal, mas organizado);
- ultrapassa as fronteiras de departamentos;
- pode opor-se à OF (padrões de desempenho).