**Jakie role potrzebne są w zespole?**

**Jedną z podstaw sprawnie działającej firmy jest odpowiednio dobrana grupa pracowników, którzy potrafią ze sobą współpracować.**

Proces budowania zespołu jest niezwykle trudny i pracodawcy niejednokrotnie odnoszą na tym polu porażkę, gdyż nie zdają sobie sprawy z tego, jakie role powinny pełnić poszczególne osoby. W zależności od tego jak pracownicy radzą sobie w kryzysowych sytuacjach, jakie posiadają kompetencje miękkie i jaki charakter posiada wykonywana przez nich praca, można ich zaklasyfikować do jednej lub kilku z dziewięciu ról, które mogą pełnić w zespole.

**Kotwica**

Osoba pełniąca tę rolę posiada naturalne zdolności do pracy w grupie. Jest w stanie ciężko pracować i odkładać na bok swoje własne cele, na rzecz powodzenia pracy całego zespołu. Działa efektywnie, w sposób systematyczny i z dbałością o procedury. Jest odpowiedzialna, można na niej polegać i idealnie sprawdzi się, wykonując zadania wymagające wytrwałości, dokładności oraz cierpliwości.

**Przywódca**

Jest osobą odważną, samodzielną, stawiającą wyzwania innym, niejednokrotnie popychającą ich do działania i często dążącą do realizacji swoich celów. Podważa status quo i kwestionuje decyzje innych, zmuszając ich dzięki temu do myślenia i odnajdywania alternatywnych, niepopularnych rozwiązań. Najlepiej radzi sobie w sytuacjach kryzysowych i pracy pod presją. W konfrontacji z innymi podejmuje największy wysiłek, aby przeforsować swoje zdanie. Posiada ogromną energię i lubi wywierać wpływ oraz wzbudzać autorytet w grupie.

**Specjalista**

Posiada wysoko rozwiniętą wiedzę z zakresu wąskiej specjalizacji i dąży do ciągłego pogłębiania jej, aby stać się ekspertem w danej dziedzinie. Jest osobą bardzo pracowitą, systematyczną oraz precyzyjną, dla której ważną rolę odgrywają dbałość o szczegóły oraz jakość wykonywanej przez nią pracy. Przed pojęciem jakieś decyzji dokonuje analizy, dzięki czemu jest w stanie wybrać najbardziej optymalną drogę działania. Istotne są dla niej jasno zdefiniowane cele oraz zakres pracy, dzięki czemu czuje się w swoim środowisku bezpiecznie i może odpowiednio wykonywać swoje obowiązki.

**Inspirator**

W przeciwieństwie do przywódcy nie skupia się na realizacji własnych celów. Istotne jest dla niego dobro całego zespołu, dlatego stara się wydobyć ze swoich współpracowników jak najwięcej zaangażowania i odkrywać ich ukryte talenty. Dzięki swojemu usposobieniu podnosi morale współpracowników, którzy nabierają do niego większego zaufania i łatwiej przekonują się do jego zdania. Jego działania wprowadzają w grupie entuzjazm i doprowadzają do zacieśniania więzów oraz efektywniejszej i bardziej kreatywnej pracy.

**Analityk**

Jego działanie oraz wiedza oparte są na dokładniej i wnikliwej analizie faktów. Stara się doprowadzić projekt grupy do perfekcji. Skrupulatnie badając poszczególne etapy pracy współpracowników, dba o jakość i wysoki standard oraz jest w stanie wyciągnąć wnioski, dzięki którym kolejne zadanie może zostać wykonane w jeszcze lepszy sposób. Jest osobą raczej prostolinijną i konkretną, doskonale sprawdzającą się przy budowaniu strategii

**Innowator**

Odpowiedzialny jest za dostarczanie nowych, innowacyjnych oraz kreatywnych pomysłów. Stymuluje grupę zmuszając ją do większej aktywności umysłowej, swoistej burzy mózgów. Dzięki wysoko rozwiniętej wyobraźni zdolny jest do inicjowania nowych projektów i wymyślania niekonwencjonalnych, eksperymentalnych rozwiązań.

**Kontroler**

Jest osobą dociekliwą, dokładną i odpowiedzialną. Lubi sprawować pieczę nad danym projektem, dlatego do jego realizacji i końcowego efektu odnosi się w sposób krytyczny, z rozwagą podchodząc do osiągniętych celów. Uosabia stabilność i dzięki takiemu podejściu może być wsparciem i podporą dla zespołu.

**Koordynator**

Tak jak i inspirator stawia na pierwszym miejscu dobro zespołu. Jest osobą skoncentrowaną na innych, dlatego najlepiej sprawdzi się na stanowiskach związanych z doradztwem i świadczeniem usług. Dzięki swojej umiejętności słuchania i doradzania innym, potrafi zmotywować zespół do pracy i łagodzić ewentualne napięcia między współpracownikami

**Networker**

Osoba ta w zespole powinna być odpowiedzialna za budowanie sieci kontaktów oraz zdobywanie i weryfikację źródeł informacji. Dzięki swoim umiejętnością komunikacyjnym działa sprawnie zarówno wewnątrz zespołu, jak i poza nim, a jej zdolność do analizy i weryfikacji danych może być cenna w przypadku konieczności poszukiwania nowych możliwości i rozwiązań.

Znając różne typy, jakie mogą wchodzić w skład zespołu, pracodawca może tak dobrać pracowników, aby stanowili oni zgraną grupę skoncentrowaną na osiągnięciu celu. Samo ustalenie, jaką rolę powinna pełnić dana osoba nie jest jednak takie proste, gdyż nie wynika jedynie bezpośrednio z jej wykształcenia i nabytych zdolności. Aby ułatwić rekruterom zbudowanie zespołu stosuje się **testy psychometryczne**. Dzięki nim wyłonić można pożądane cechy, jakie powinna posiadać dana osoba w grupie, ustalić, jakie są jej mocne strony, a w jakich sferach potrzebne jest wsparcie w postaci np. szkoleń. Analiza psychometryczna pozwala także na dogłębną analizę zachowań i umiejętności kandydatów, czy też pracowników, co zdecydowanie ułatwia przypisanie im roli i dzięki temu ustalenie, czy ich predyspozycje są w zespole pożądane i dla niego przydatne.