

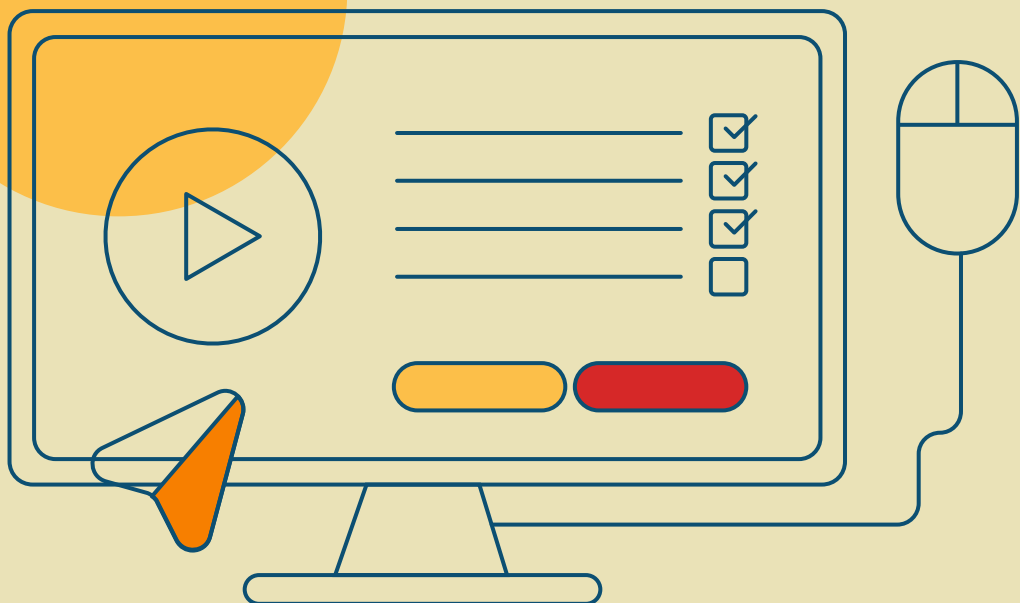
# Fundamente de Antreprenoriat

Curs 7: Echipă și leadership. Cum se  
construiește o echipă

dr. Roxana Maria STĂNEIU  
Head of Growth, mindit.io

<https://www.linkedin.com/in/roxana-maria-staneiu-phd-pmp-82427bb2/>

14 Noiembrie  
2024





# Roxana-Maria Stăneiu

## Activitate profesională

- Head of Growth @mindit.io
- People Director @mindit.io
- Trainer @ Colors in Projects
- Doctor in Neurostiinta & Mangement

## Anterior:

- Project Manager @ INDG
- Project Manager @ Institutul Qvorum
- Project Manager @ OIM Romania
- Copywriter

## Experiență

- Peste 6 ani de experiență în management de proiect și account management
- Peste 2 ani de experiență în cultura organizațională și scaling leadership
- Experiență în livrarea de workshop-uri și training-uri pe teme de neuroleadership
- Neuromindfulness Coach Certificate (Neuromindfulness Institute Paris)
- PMP & PSM I

## Voluntariat

- Voluntar PMI Romania
- Membru în Board și Manager de Comunitate Internaltional Affairs în Voluntari pentru Idei si Proiecte 2016-2018
- Voluntar Organizația Internațională pentru Migrație 2017

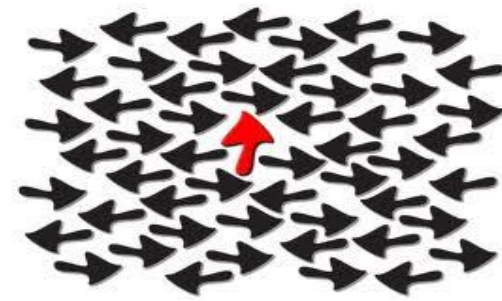
## Ce nu știe multă lume despre mine

Una dintre cele mai importante pasiuni ale mele este săritul cu parașuta

## Câteva cuvinte care mă definesc

Întrega poezie "If" a lui Rudyard Kipling

# Echipe omogene versus echipe eterogene



## Echipe omogene:

- Membrii echipei au valori și trăsături similare
- Avantaj: coeziunea determină o productivitate ridicată și atingerea obiectivelor
- Dezavantaj: un grad foarte ridicat de coeziune poate duce la apariția gândirii de grup (*groupthink*)

## Echipe eterogene:

- Membrii echipei au valori și experiențe diferite
- Dezavantaj: dificultăți în obținerea acordurilor
- Avantaj: nevoia de a armoniza mai multe puncte de vedere poate duce la identificarea unor soluții inovatoare

# ROLURI ȘI REPONSABILITĂȚI în proiectele cu o metodologie predictibilă

## Proprietar Proiect

Reprezintă persoana sau entitatea care furnizează resurse financiare și sprijin pentru proiect. Sponsorul are un rol important în asigurarea alinierii proiectului cu obiectivele organizației

## Manager de Proiect

Rresponsabil pentru planificarea, execuția și supervizarea proiectului. Se asigură că proiectul este finalizat conform obiectivelor setate. Managerul de proiect gestionează, de asemenea, echipa de proiect, resursele și părțile interesate

## Echipa de Proiect

Echipa de proiect este formată din membrii care lucrează direct la proiect. Aceștia au roluri și responsabilități specifice în cadrul proiectului și contribuie la realizarea sarcinilor și obiectivelor acestuia

## Expert (SME)

Recunoscut pentru experiența și expertiza pe care o are pe o anumită zonă tehnică. Poate face parte din echipa de proiect sau poate fi contactat separat pe probleme punctuale

## Analist de Afaceri

Are rolul de a defini cerințele de afaceri și a le traduce în cerințe funcționale pentru proiect

## Părțile interesate

Părțile interesate sunt toate persoanele sau grupurile care au un interes sau influență asupra proiectului. Succesul proiectului depinde și de gradul de satisfacere a părților interesate.



# ROLURI ȘI REPONSABILITĂȚI ÎN proiectele cu o metodologie agile

**Scrum Roles:** A different way of thinking, a better way to drive success

Scrum roles differ from traditional project roles.

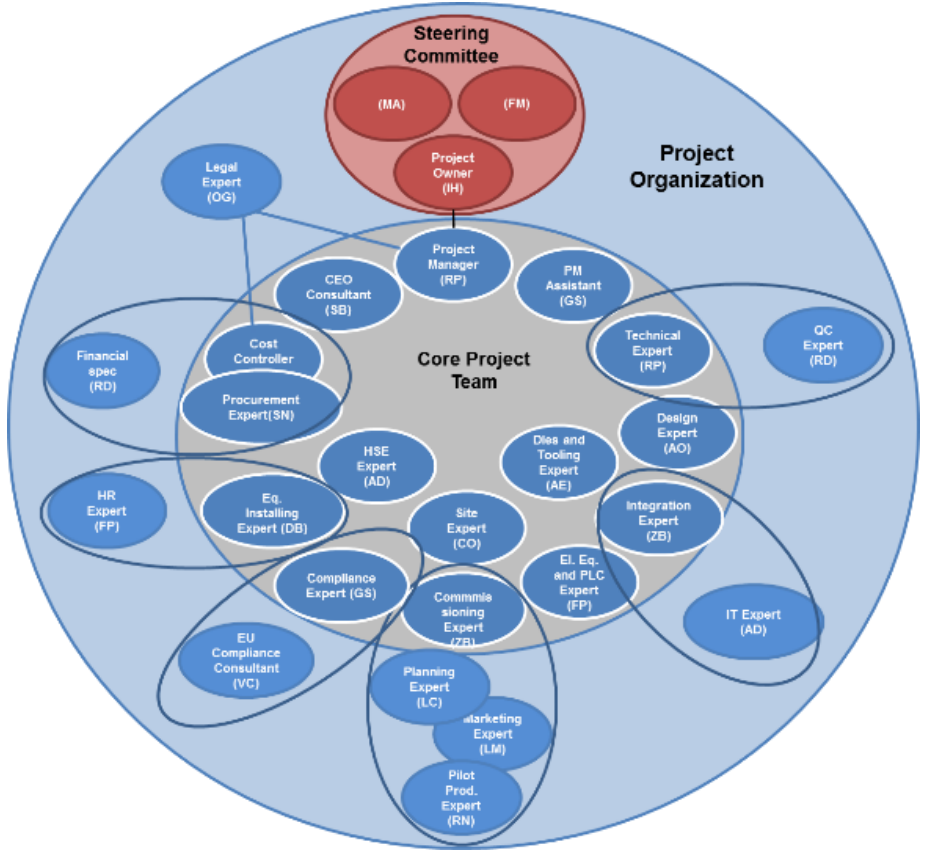
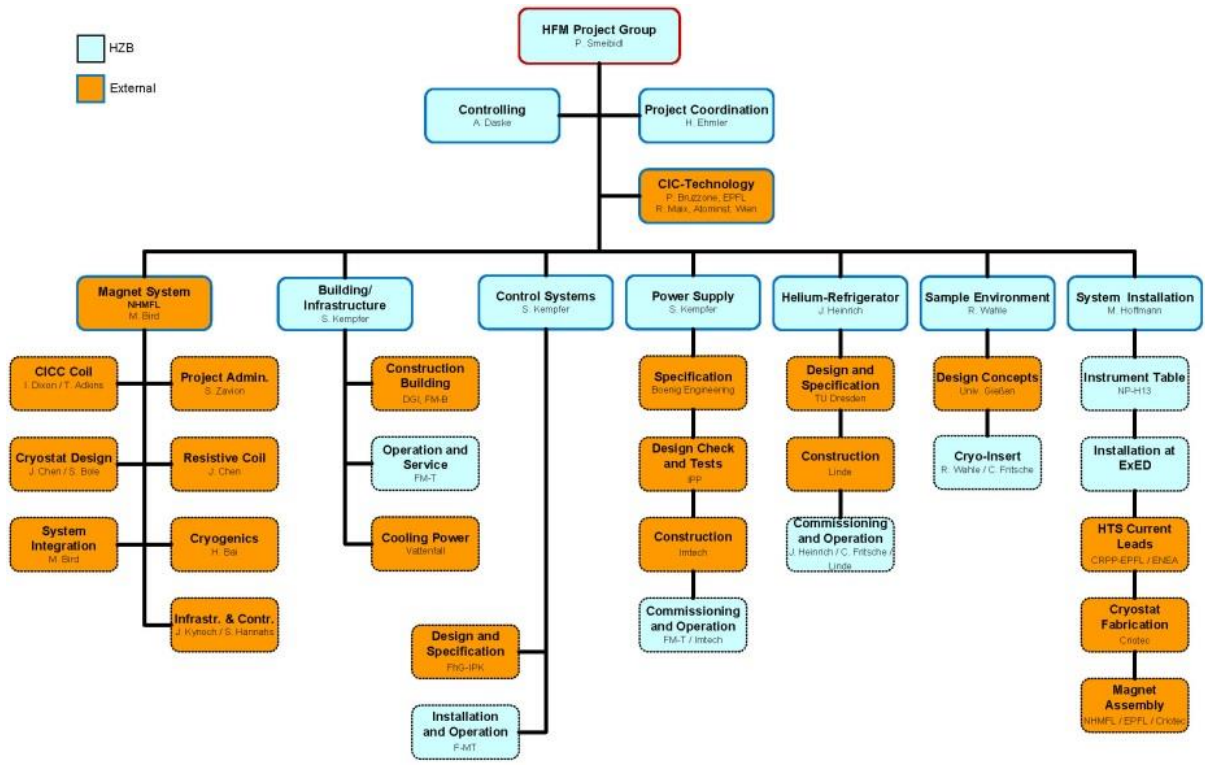
By collaborating, a Scrum team delivers more business value, faster.



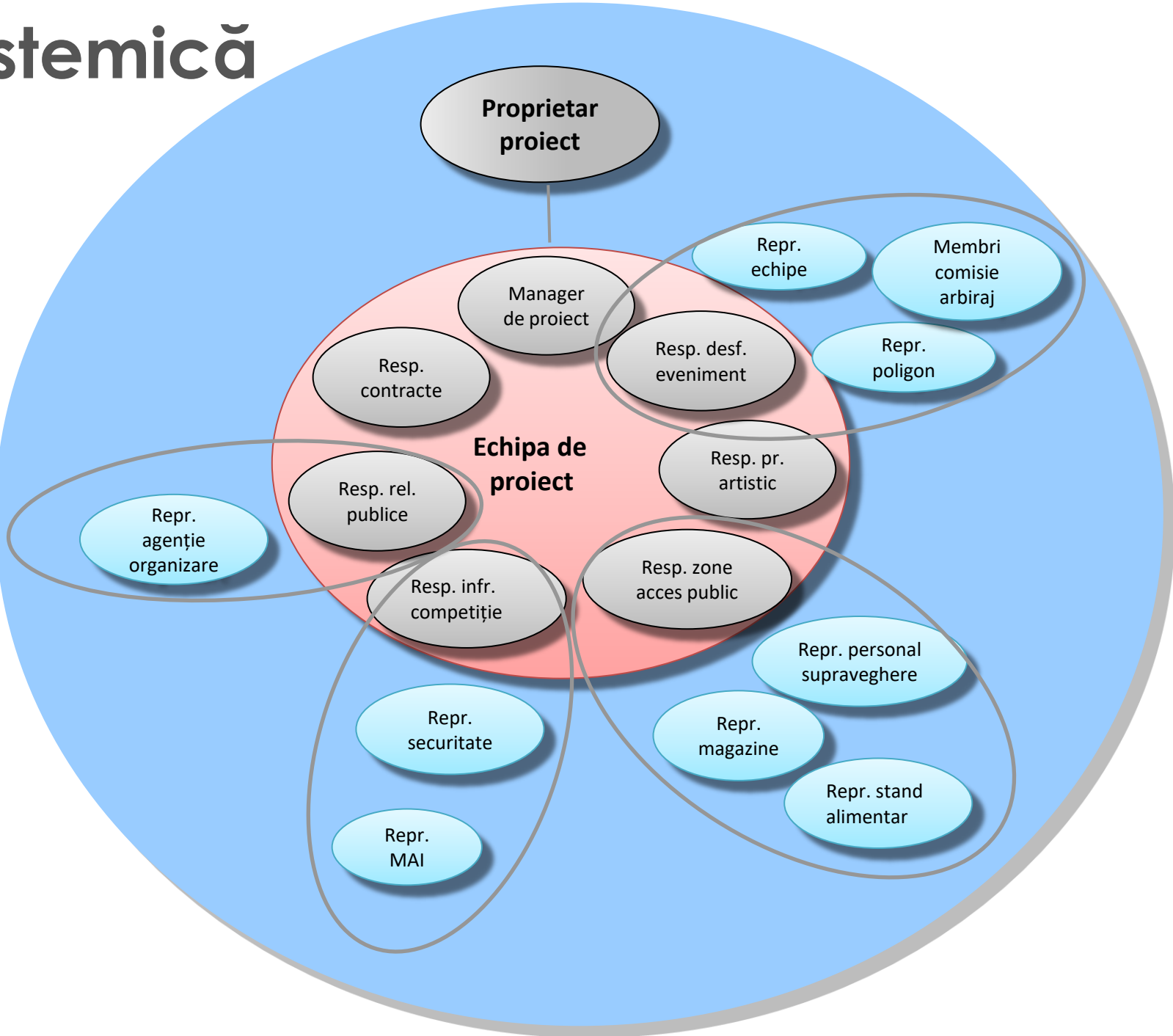


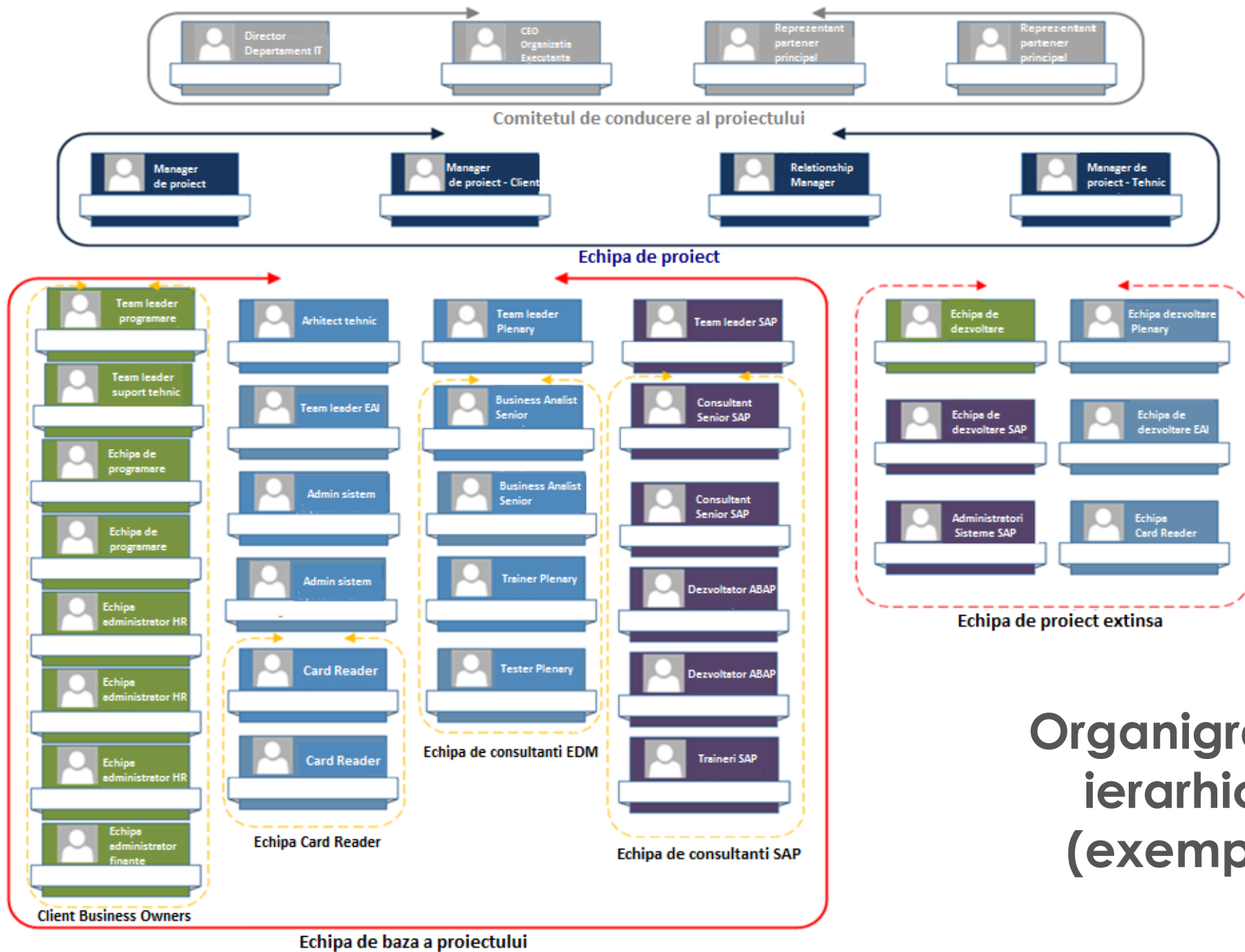
# Organigrama proiectului

- Reprezentarea ierarhică – Axată pe relațiile de raportare
- Reprezentarea sistemică – Axată pe relațiile de comunicare



# Organigramă sistemică (exemplu)





# Organigramă ierarhică (exemplu)



# Matricea responsabilităților

- Planificarea reponsabilităților pentru diferitele roluri în proiect (proprietar, manager, membri, colaboratori) și pentru reprezentanții elementelor de mediu relevante în ceea ce privește realizarea pachetelor de activități
- Integrare între:
  - WBS
  - Descrierea rolurilor din proiect
  - Analiza părților interesate
- Tipuri de responsabilități (best practice: 4-5 tipuri)
  - R ... responsabil
  - E ... execută
  - C ... cooperează/ contribuie/ colaborează
  - Co ... coordonează
  - I ... este informat
  - A ... aprobă


## MATRICEA RASCI TEMPLATE

	Proprietar Proiect	Manager de Proiect	Arhitect Tehnic	Analist de Business	Expert Comunicare
Task 1	R	C	C	I	R
Task 2	R	C	A	I	R
Task 3	A	A	C	R	A
Task 4	A	R	A	A	A
Task 5	A	R	A	A	A
Task 6	S	I	S	R	S
Task 7	I	A	A	A	I
Task 8	C	A	R	C	C



### **Responsabil**

Persoana sau grupul de persoane responsabile de executarea unui task (cei care întreprind munca efectivă)



### **Autoritate**

Persoana sau grupul de persoane care este în ultimă instanță responsabilă pentru task-ul respective.. Are autoritatea de a lua decizii finale.



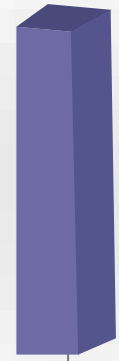
### **Suport**

Persoana sau grupul de persoane care oferă suport în momentul implementării taskurilor.



### **Consultat**

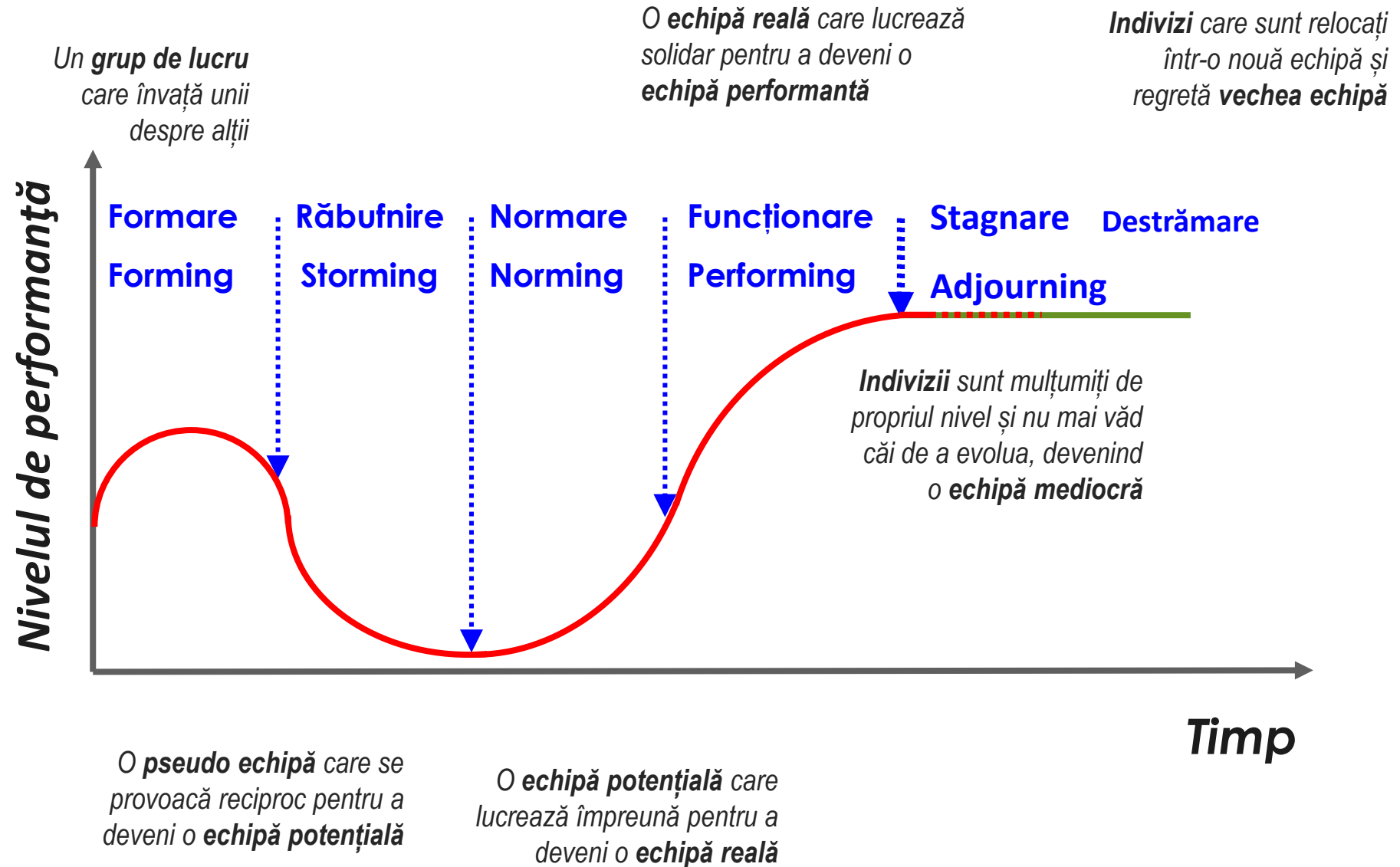
Persoana sau grupul de persoane care poate oferi sfaturi sau consultanță direct în realizarea task-urilor



### **Informat**

Persoana sau grupul de persoane care trebuie informați cu privire la progresul task-ului sau la deciziile luate

# Formarea și dezvoltarea unei echipe de proiect – Modelul Tuckman

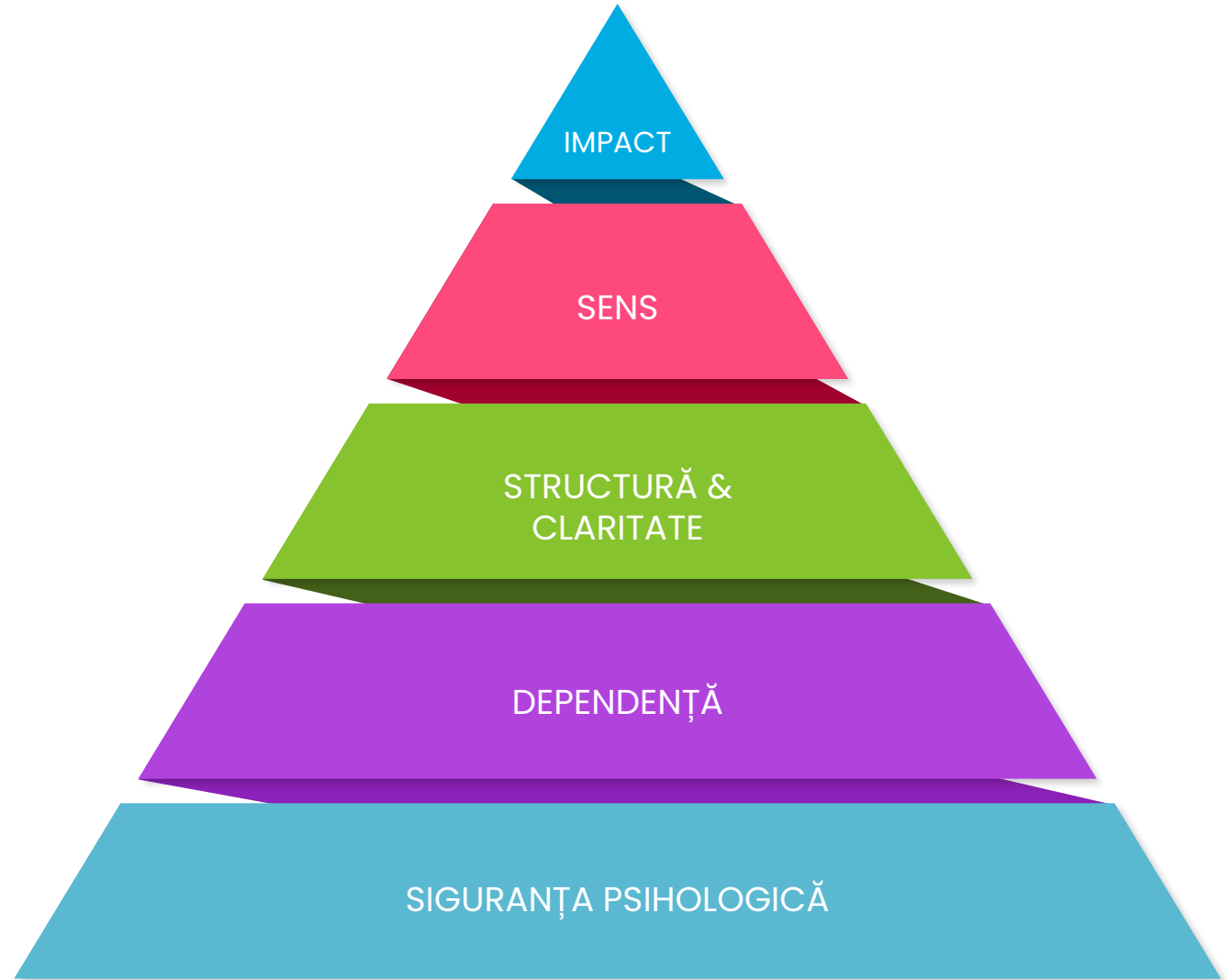


# Ce contează cu adevărat într-o echipă?

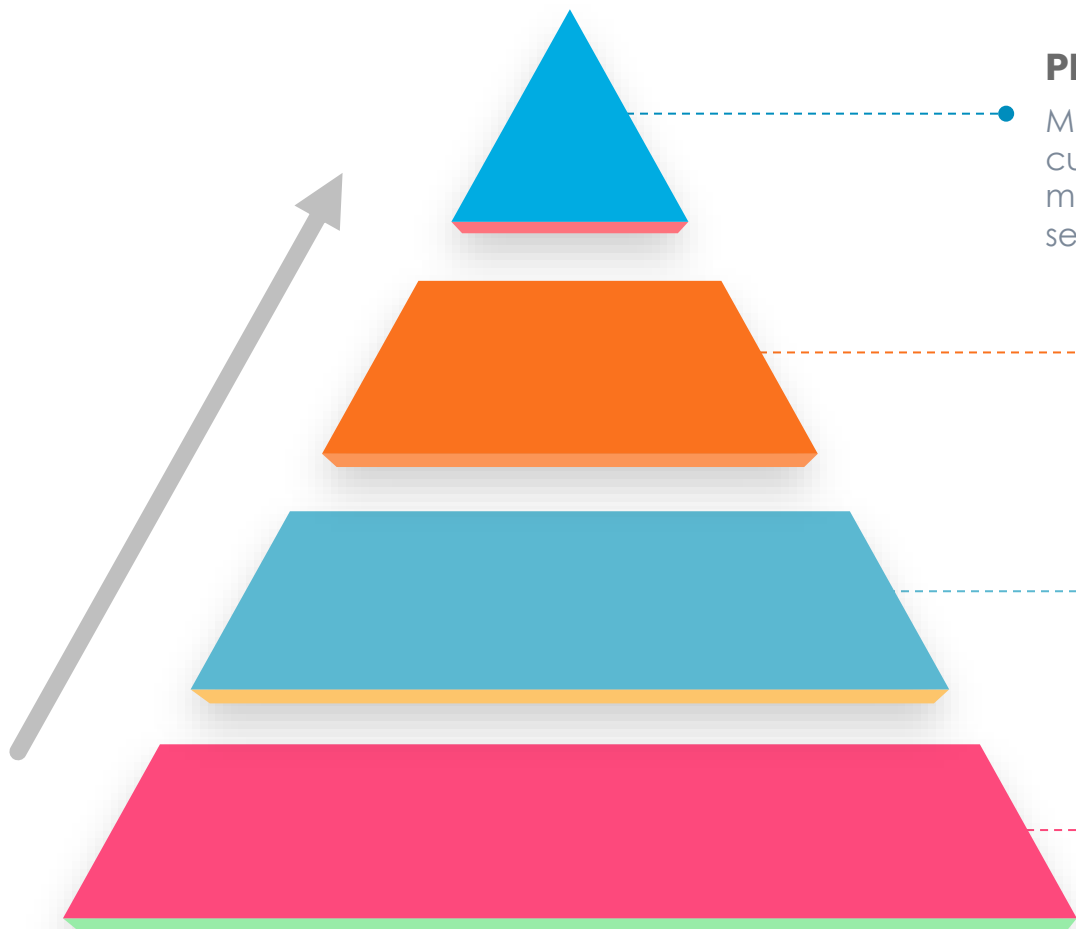
## Proiectul Aristotel Google

- 50.000 oameni intervievați
- 4 ani
- 180 echipe
- +100 variabile de cercetare

Toate datele arată că **SIGURANȚA PSIHOLAGICĂ** este cel mai important determinant pentru o echipă performantă



# Etapele Siguranței Psihologice



## PROVOCARE

Membrii echipei pot pune la îndoială ideile altora (inclusiv cei cu autoritate) sau pot sugera schimbări semnificative, noi modalități de lucru. Este etapa în care se generează inovație, se modifică status-quo-ul, ideile sunt îmbrățișate fără judecată

## CONTRIBUȚIE

Membrii echipei se simt în siguranță să contribuie cu propriile idei, fără teama de jenă sau ridicol.

## ÎNVĂȚARE

Membrii echipei sunt capabili să învețe lucruri noi punând întrebări, experimentând și ieșind din zona de confort. De asemenea, nu sunt speriați de greșeli și cer ajutorul atunci când au nevoie.

## INCLUZIUNE

Membrii echipei se simt în siguranță să aparțină grupului. Se simt confortabil să fie prezenți în discuții, nu se simt excluși și simt că sunt doriți și apreciați.

# CONVERSATIONAL DASHBOARD™

## Cele 3 nivele ale Inteligenței Conversației





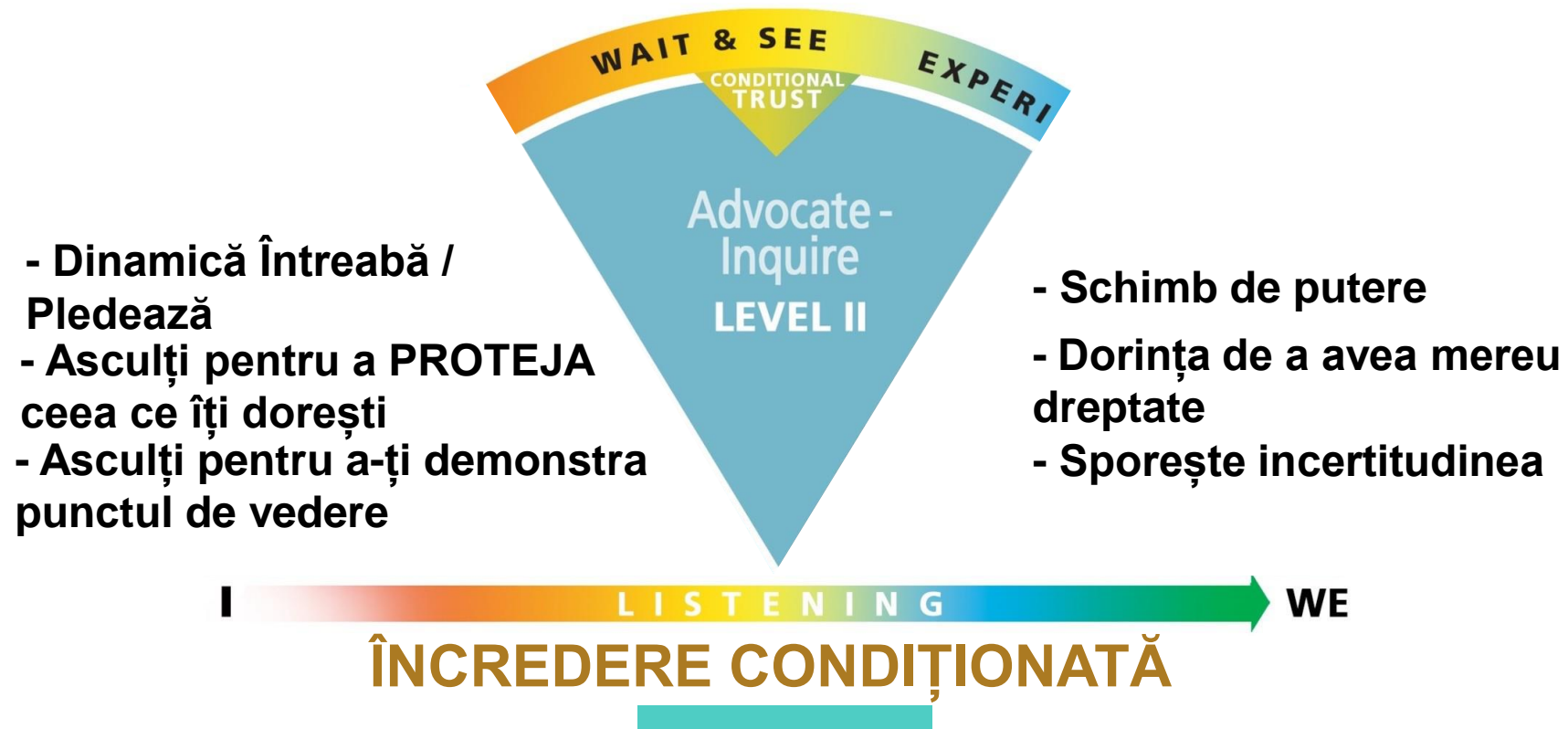
# Nivelul I- TRANZACȚIONAL



- Dinamică Spune/Cere
- Schimb de informații
- Așcuți pentru a **CONFIRMA** ceea ce *știi*
- EU-Centrică/Comportament Protector față de propriile idei

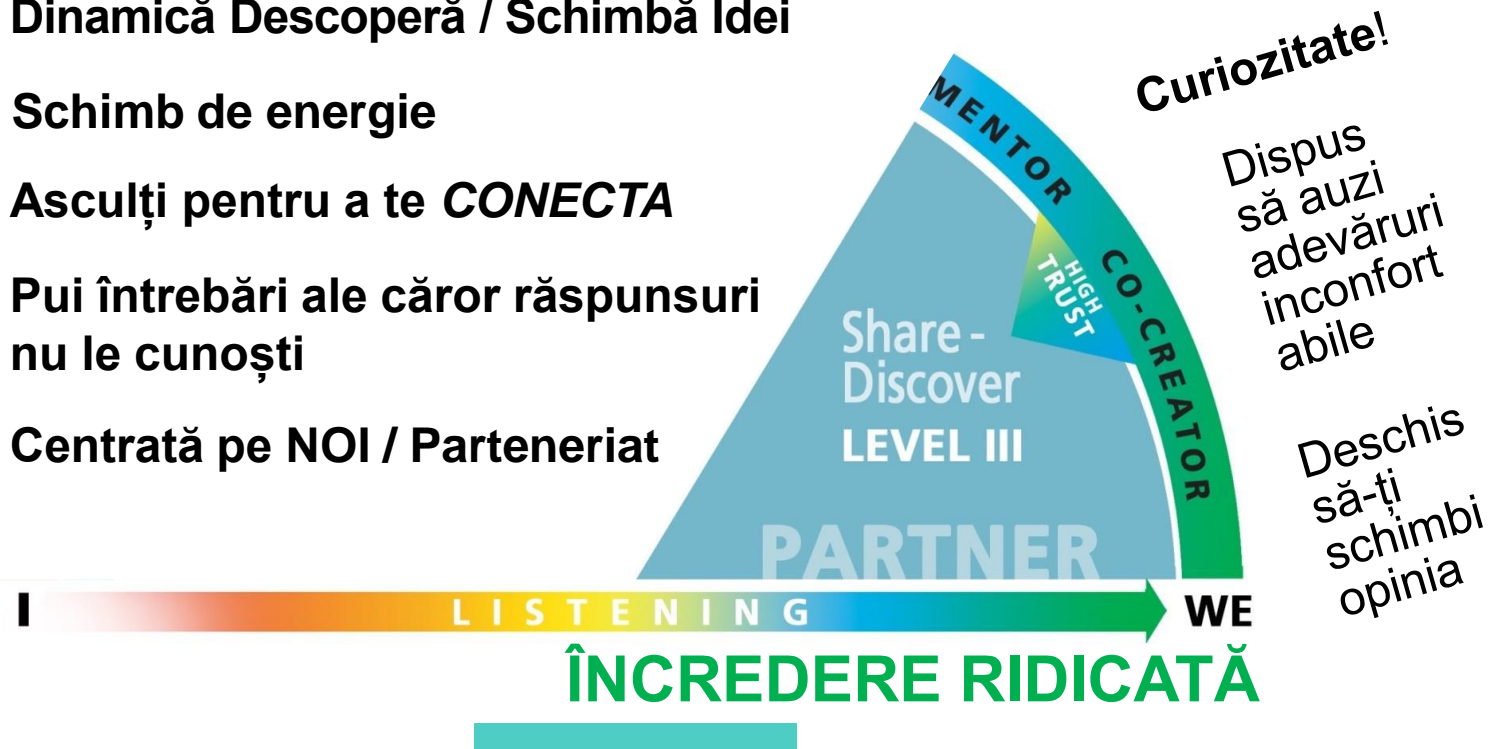
**ÎNCREDERE  
SCĂZUTĂ**

# Nivelul II – POZIȚIONAL



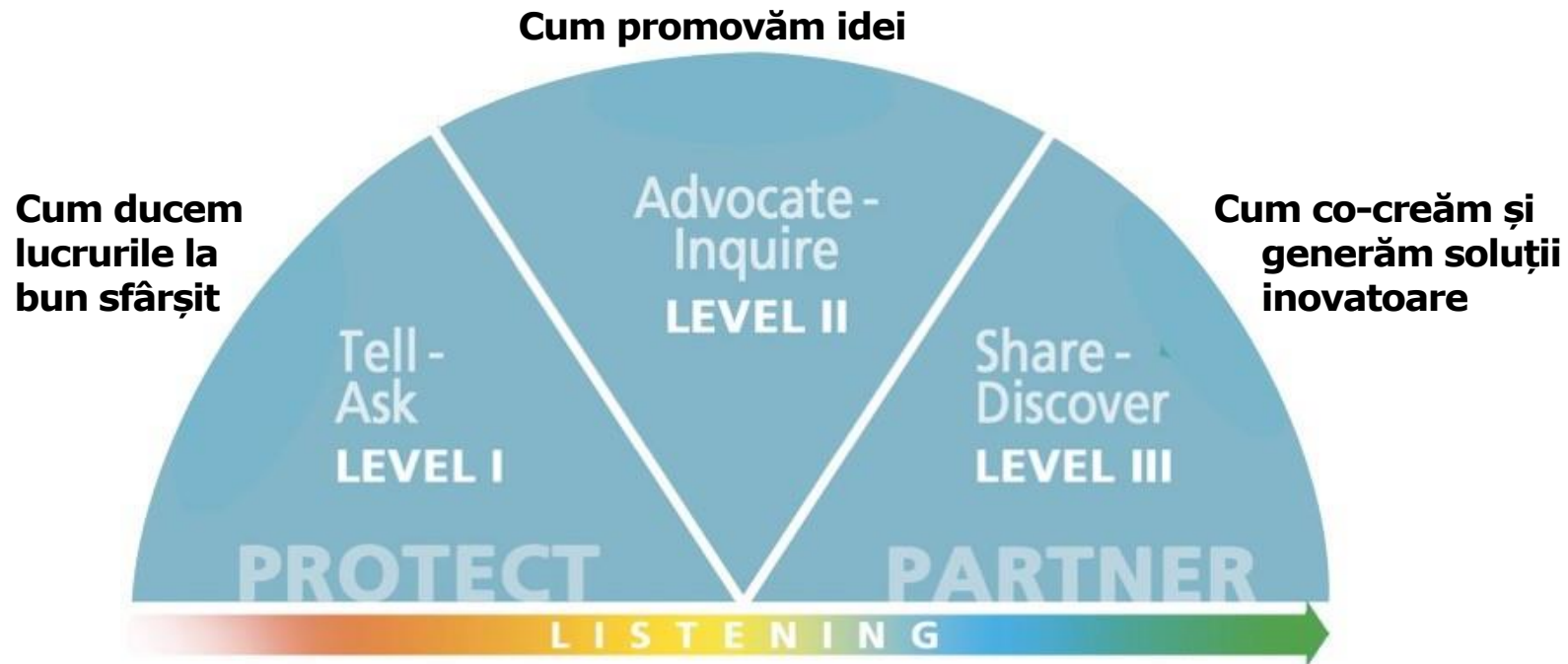
# Nivelul III –TRANSFORMAȚIONAL

- Dinamică Descoperă / Schimbă Idei
- Schimb de energie
- Aculți pentru a te **CONECTA**
- Pui întrebări ale căror răspunsuri nu le cunoști
- Centrată pe NOI / Parteneriat



# CONVERSATIONAL DASHBOARD™

## The Three Levels of Conversations



# EXEMPLU

Context: Vrei să renovezi apartamentul și trebuie să alegi culoarea lavabilei pentru living

## Nivelul I:

În revista Elle scrie că albastru deschis este culoarea ideală pentru un living care să te inspire și liniștească.

Zugrăvim și livingul nostrum albastru.

## Nivelul II:

Albastru e o culoare mult mai potrivită pentru casa noastră. De ce am alege verde? E prea 2007.

Sincer acum, de ce verde?

## Nivelul III:

Poți să mă ajuți să înțeleg de ce ți-ar plăcea să fie livingul verde?

Ce anume te inspiră la această culoare?



# Gata de acțiune?

**Obiectiv:** Promovarea ananasului pe pizza

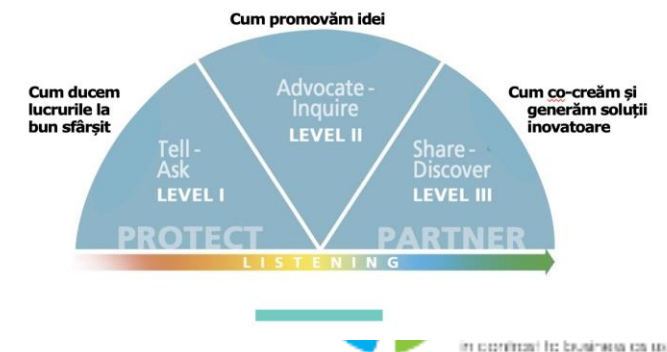
**Conținut:** Promovăm sau respingem ananasul pe pizza folosindu-ne de cele 3 nivele de comunicare

**Unde:** Teams

**Durață:** 10 minute



## CONVERSATIONAL DASHBOARD™ The Three Levels of Conversations





# Example Discovery Questions



## Assumptions

- What assumptions do you hold about the team?
- What would the situation be like if your assumptions were not true?
- Given the current situation, what assumptions might develop that would get in the way of success?

## Sharing Feelings & Implications

- What can we do to build trust in this situation?
- What are your feared implications?
- What feelings can you share that will help us understand your perspective?
- What issues concern you?

## Idea Explorations

- What's your thinking behind this idea?
- How important is this idea to you?
- What led you to this idea?
- How attached are you to this idea?
- What would give us the feeling we were successful?

## Insight Building

- What can we do to combine the best of our thinking?
- What can we do to arrive at the best outcome?
- What can we do to build on others' ideas?
- What can we do together to get the best results?

## Perspective Shifting

- What would a significant breakthrough look like?
- Imagine we solved the problem. How did we do it?
- If we had no vested interest in this, how would we look at it?
- What if our assumptions were not true?

## Thought Provoking

- What questions would guide this situation to a positive outcome?
- What don't we know here, and what aren't we asking?
- How can we broaden our perspective?
- What's the gift in this crisis?





Chestionar de evaluare →  
(activ în intervalul 19:30 – 20:00)!

## Curs 7: Echipa si Leadership

