

ڪارڪرومي

Team working

گروه و تیم و تفاوت ها و شباهت های آن ها

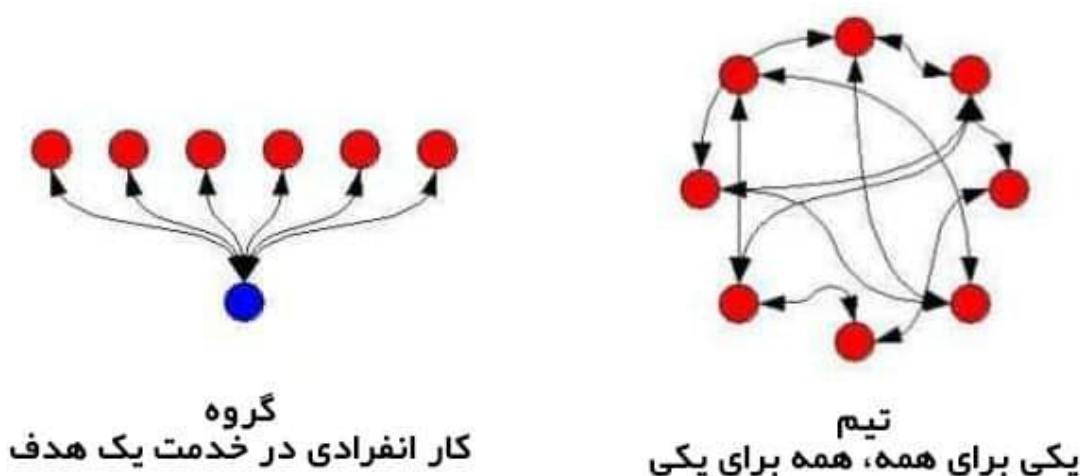
تعریف گروه

گروه مجموعه ای از افراد است که هدف اصلی آنها همکاری برای انجام یک وظیفه مشترک است . اعضای گروه دارای یک هویت فردی هستند، یعنی هر یک از اعضا در قبال کار خود بدون هیچ گونه مسوولیت جمعی یا وابستگی به دیگران، مسوولیت دارد.

تعریف تیم

تیم، گروهی از افراد است که برای رسیدن به یک هدف مشترک به صورت سازمان یافته گرد هم می آیند. اعضای تیم معمولا دارای مجموعه مهارت های خاصی هستند که آنها را قادر می سازد تا برای رسیدن به یک هدف مشترک با دیگران، در تیم شریک شوند.

تفاوت های اصلی بین گروه و تیم



مجموعه تفاوت های اساسی بین گروه و تیم وجود دارد که عمده آن به شرح زیر است:

- گروه مجموعه ای از افراد است که برای انجام یک کار مشترک گرد هم می آیند. تیم مجموعه ای از افراد است که برای تحقق یک هدف مشترک گرد هم می آیند.
- گروه با بحث در مورد وظایف و محول کردن آنها، فرآیند انجام وظایف را دنبال می کند. تیم یک فرآیند را برای انجام وظایف، با تلاش جمعی دنبال می کند تا دستاورد همه اعضای تیم باشد.

- تمرکز گروه بر دستیابی به اهداف هر فرد است و از این رو اعضا به اعضای دیگر وابسته نیستند. تمرکز تیم بر دستیابی به اهداف تیم است، بنابراین اعضا به یکدیگر وابسته هستند.
- دستاوردهای کاری گروه عموماً فردی هستند. تیم محصولات کاری را ارائه می‌دهد که تلاش‌های کل تیم را به تصویر می‌کشد.
- اعضای گروه بیشتر به کارهای خود علاقه مند هستند و از این رو ممکن است از کار اعضای دیگر اطلاع نداشته باشند یا در آنها سهم نباشند. اعضای تیم از وظایف سایر اعضا آگاه هستند که باعث افزایش مشارکت و نتایج با کیفیت بالا می‌شود.
- درگیری‌های گروهی به دلیل بزرگی گروه و نبود اعتماد، بیشتر است و حل کردن آنها سخت‌تر. اختلافات تیمی به دلیل اندازه کوچک، تحمل بیشتر، اعتماد زیاد، پیوند داخلی و همکاری، کمتر است.
- در گروه اعضا بیشتر به فکر خود هستند اما در تیم اعضا وابستگی متقابل دارند.
- در گروه اعضا نسبت به هدف حساس نیستند اما در تیم اعضا هدف را از خود می‌دانند.
- در گروه پیشنهاد تقویت نمی‌شود اما در تیم برعکس.
- در گروه اعتماد بین اعضا کم است اما در تیم اعتماد زیادی بین اعضا حاکم است.
- در گروه اعضا مورد حمایت یکدیگر قرار نمی‌گیرند اما در تیم برعکس.
- تعارض در گروه تهدید محسوب می‌شود اما در تیم فرصت محسوب می‌شود.
- در گروه صداقت بین اعضا زیاد نیست اما در تیم صداقت بین اعضا زیاد است.
- در گروه هم‌رنگ جماعت شدن از نتایج مثبت مهمتر است اما در تیم برعکس.

شبهات‌های تیم و گروه

- دو یا بیشتر از دو نفر عضو دارند.
- اعضا با هم تعامل دارند.
- اعضا با هم رابطه رو در رو دارند.
- بر دستیابی به هدف تمرکز می‌کنند.
- راهبر دارند.
- اطلاعات و منابع را به اشتراک می‌گذارند.

الگوی پنج مرحله‌ای برای تکامل گروه

اسناد و مدارک بسیار مهمی مبنی بر اینکه گروه‌ها از پنج مرحله استاندارد (پیایی) می‌گذرند وجود دارد که عبارتند از:

- شکل‌گیری
- درگیری
- انسجام
- تکامل
- از هم پاشیدن

مرحله اول: شکل‌گیری

در این مرحله از نظر هدف، ساختار و رهبری اتفاق نظر کامل وجود ندارد و اعضای آن در این موارد به مقدار زیادی نامطمئن هستند. اعضای سازمان برای تعیین اینکه چه نوع رفتاری را پذیرفته‌اند مرتباً در حال بررسی و آزمایش می‌باشند. این مرحله زمانی کامل می‌شود که افراد خود را عضوی یا جزئی از گروه بپندارند.

مرحله دوم: درگیری

یعنی تعارض یا تضاد درون گروهی، اعضای موجودیت گروه را می‌پذیرند، ولی نسبت به کنترلی که گروه می‌خواهد بر افراد اعمال کند مقاومت می‌نمایند. گذشته از این، درباره کسی که می‌خواهد گروه را کنترل کند اتفاق نظر وجود ندارد و در مواردی هم برخوردهایی مشاهده می‌شود. پس از کامل شدن این دوره، سلسله مراتب اختیارات در درون گروه مشخص خواهد شد.

مرحله سوم: انسجام

در این مرحله بین اعضای گروه روابط مستحکمی به وجود می‌آید که نشان دهند انسجام است. زمانی که این مرحله تکمیل می‌شود، ساختار گروه منسجم و مستحکم می‌گردد و گروه نوع رفتار صحیحی را که هر یک از افراد باید داشته باشند مشخص می‌کند.

مرحله چهارم: تکامل

در این مقطع گروه فعال و مورد قبول واقع شده است. نیرویی را که پیش از این گروه صرف آشنایی با افراد و درک آنها میکرد، اینک در انجام کارها به مصرف میرساند. مرحله چهارم آخرین مرحله دوره تکاملی گروه است که پس از آن گروه به کارهای روزانه خود می‌پردازد، ولی در رابطه با کمیته‌های موقت، گروه‌های

کاری، تیمها و گروههای مشابه که برای انجام دادن کارهای خاصی تشکیل می گردند، مرحله دیگری نیز وجود دارد.

مرحله پنجم : از هم پاشیدن

در این مرحله گروه آماده می شود تا پایان موجودیت خود را اعلام کند . پس از آن انجام کارهای مهم و مشخص در اولویتهای گروه قرار ندارد، بلکه گروه در جمع و جور کردن کارها و خاتمه بخشیدن به فعالیتها قدم بر میدارد. در این مرحله نوع واکنش اعضای گروه متفاوت است ، بعضی ها از اینکه هدفهای گروه تامین شده است احساس شادی و خوشحالی می کنند و عده ای هم به سبب اینکه باید دوستانی را که مدتی در کنارشان بوده اند از دست بدهند ، غمگین و ناراحت هستند .

انواع تیم

۱- تیم حل کننده مسئله :

اعضای تیم برای حل مسئله تبادل نظر می کنند، راه حل و راهکار ارائه می دهند ولی اختیارات تام و اجرایی ندارند.

۲- تیم های خود گردان :

فقط تنها مسائل و مشکلات را حل و بررسی می نمایند بلکه جنبه اجرایی را نیز بر عهده دارند و مسئولیت کامل نتیجه کار را بر عهده می گیرند. تیم های خود گردان سبب می شوند که پست سرپرستی اهمیت خود را از دست بدهد.

۳- تیم های متخصص (چند وظیفه ای):

افراد از گروه ها و سطوح های افقی که دارای تخصص های گوناگونی اند برای انجام یک کار تخصصی گرد هم می آیند. سازمان ها همچنین گروه های ویژه ای به نام مرز گستر یا رابط با سازمان ها و نهاد های خارجی را تشکیل می دهند. به طور خلاصه تیم وسیله ای موثر است تا افراد متخصص سازمان را گرد هم آورد تا اطلاعات رد و بدل کنند، نظرات ارائه دهند و طرح ها را هماهنگ کنند.

عوامل موثر در اثربخشی تیم ها:

۱. اندازه یا بزرگی تیم
۲. توانایی اعضاء
۳. تخصیص نقش و بهبود مهارتها
۴. تعهد به هدف مشترک
۵. تعیین هدفهای خاص
۶. رهبری و ساختار
۷. نقصان پذیری تیم و حساب پس دهی
۸. ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش
۹. اعتماد متقابل

۱- اندازه یا بزرگی تیم:

معمولاً بهترین تیمها آنهایی هستند که کوچک باشند . اعضاء برای ایجاد رابطه متقابل (به گونه ای موثر و سازنده) و نیز در زمینه رسیدن به توافق نظر با مسائل و مشکلاتی روبرو می شوند، اگر تعداد افراد تیم زیاد باشد به زحمت می توان تیم را منسجم کرد . تیم نمی تواند چندان متعهد شود و برای ارائه عملکرد عالی مسئولیت گروهی و متقابل می طلبد . اگر سازمان یا واحد مورد نظر بزرگ باشد و مدیر بخواهد تیمی تشکیل دهد، لازم است که یک تیم اصلی و تعدادی زیر مجموعه و واحد فرعی به وجود آورد.

۲- توانایی اعضاء

الف- تخصص فنی

ب- مهارت حل مسئله و تصمیم گیری

ج- مهارت لازم در زمینه روابط انسانی

ترکیب مناسبی از این تخصصها بسیار با اهمیت و حتی سرنوشت ساز است. اگر یکی از این مهارتها بیش از حد باشد بدان معنی است که تیم در مورد دو مهارت دیگر ضعف دارد و عملکرد در سطح پایینی خواهد بود. البته لازم نیست که هر تیمی در آغاز دارای همه مهارتهای لازم باشد. معمولاً یک یا چند نفر مسئولیت آموزش مهارتهایی را که لازم است بر عهده می گیرند و این امکان را بوجود می آورند که تیم به بالاترین ظرفیت و توانایی بالقوه خود برسد.

۳- تخصیص نقش و بهبود عملکردها:

تیمی که دارای عملکرد عالی است معمولاً به افراد، به تناسب تخصص و ویژگیهای شخصیتی، نقشهای مختلف واگذار می کند.

سلسله تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است، نقش مشخص را که اعضای تیم ترجیح می دهند آن را ایفا نمایند، شناسایی کرده است:

۴- تعهد به هدف مشترک:

اعضای تیم موفق، وقت و انرژی زیادی صرف کرده و درباره هدفی که به فرد و تیم تعلق دارد بحثهای زیادی می کنند، به این هدف شکل می دهند و سرانجام در آن باره به توافق نظر می رسند. سپس این هدف مشترک (پس از اینکه تیم آن را پذیرفت) نقش ستاره قطبی را ایفا می کنند، به تیم جهت میدهد و در هر شرایط آنان را رهنمون می گردد.

۵- تعیین هدفهای خاص:

تیم موفق می کوشد تا هدف مشترک را به صورت هدفهای مشخص، کوچک، قابل سنجش و واقعی (که بتوان عملکرد آن را سنجید) درآورد. هدفهای ویژه به اعضای تیم و کل تیم انرژی میدهد. این هدفهای خاص ارتباطات را تسهیل مینماید و کانالها را مشخص میکند و کمک می کند که همواره بر روی نتایج تاکید کرده و توجه خود را به آن معطوف نمود.

۶- رهبری و ساختار:

هدف می تواند مقصد نهایی تیم را تعیین کند ولی تیم هایی که قرار است عملکرد عالی داشته باشند باید دارای ساختار و رهبر باشند تا آن ها را هدایت کند و توجه و تلاش آنان را به نقطه خاصی معطوف نماید. اعضای تیم باید در این مورد توافق کنند که هر کس چه وظیفه ای دارد و در این باره مطمئن شوند که میزان بار کاری افراد

متناسب و یکسان است. گذشته از این، تیم باید درباره جدولهای زمانبندی شده به توافق برسد و نیز در زمینه رفع تضادها و تعارضها و سرانجام درباره اصلاح و تعدیل تصمیمات به توافق کامل برسد.

۷- نقصان پذیری تیم و حساب پس دهی:

افراد می توانند خود را درون گروه پنهان سازند. آنها می توانند کار خود را در لا به لای فعالیت های سایر اعضا پنهان کنند و یا در ساحل فعالیتها و تلاشهای دیگران به استراحت پردازند، زیرا نمی توان به صورتی دقیق نقش و سهم هر فرد را در تیم مشخص کرد. تیم هایی که دارای عملکرد عالی باشند به این مطلب توجه می کنند و اعضا هم از نظر فرهنگی و هم از نظر تیمی، این مسئولیت را می پذیرند. تیمهای موفق اعضای خود را وادار می کنند که هر کس، مسئولیت تامین هدفها و رهیافتهای تیم بر عهده بگیرد. در بسیاری از موارد مسئولیتهای فردی و مشترک افراد تعیین می شود.

۸- ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش:

علاوه بر ارزیابی عملیات و دادن پاداش به کارکنان (با توجه به نقشی که ایفا کرده اند) مدیریت باید به گونه ای کار گروه را مورد ارزیابی قرار دهد، سیستم تقسیم سود را به اجرا در آورد، افراد را در سهام شرکت سهیم نماید، جوایزی هر چند کوچک به اعضای گروه بدهد و به گونه ای عمل نماید که افراد تشویق گردند، تلاش بیشتری نمایند و نسبت به تعهدات تیم و سازمان از هیچ کوششی دریغ نکنند.

۹- اعتماد متقابل:

از ویژگیهای عمده تیم هایی که عملکرد عالی دارند اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر است. یعنی اعضای تیم به صداقت و توانایی یکدیگر اعتقاد راسخ دارند. اعتماد یک پدیده حساس و شکننده است، برای به وجود آمدن آن زمان زیادی طول می کشد ولی به راحتی می توان آن را از بین برد و دستیابی مجدد به آن کار چندان ساده ای نیست. همچنین از آنجا که اعتماد موجب افزایش اعتماد می گردد، باید گفت که بی اعتمادی هم موجب تشدید بی اعتمادی می شود.

کار تیمی چیست و چطور باید مهارت کار تیمی را ارتقا داد؟

توانایی کار تیمی به شما در به سرانجام رساندن امور، در کنار ایجاد محیطی لذت بخش برای خودتان و دیگران کمک خواهد کرد. سازمانی که بر کار گروهی تکیه دارد؛ معمولاً دارای محیط کاری سلامت، با عملکرد بالاست.

مفاهیم گروه و تیم

در دنیای کار، واژه های «تیم» و «گروه» را همواره به جای یکدیگر به کار می‌برند. اما یک کارآفرین هوشیار می‌داند که میان آن دو، تفاوت‌های کوچک اما مهم وجود دارد.

در محیط‌های کاری، «گروه» معمولاً از دو یا چند همکار تشکیل می‌شود که یکدیگر را به عنوان بخش‌های متمایز می‌شناسند، اما در واقع به صورت کاملاً مستقل از یکدیگر فعالیت می‌کنند. به عنوان مثال یک پیشه کوچک، شاید گروهی را به عنوان «گروه خدمات مشتریان» داشته باشد. اما ممکن است، یک نفر از این گروه بر روی مشتریان محلی، شخص دیگری بر روی مشتریان منطقه‌ای و دیگری بر روی اشخاص متفرقه تمرکز داشته باشد. این در حالی است که «تیم» متشکل از دو یا چند همکار است که در بخش‌های مختلف یک صنعت یا پیشه، برای رسیدن به یک هدف یا پروژه مشترک با یکدیگر به همکاری می‌پردازند.

فرض کنید، شرکت شما قصد دارد تا محصول جدیدی را روانه بازار کند. ممکن است که شما از بخش‌های مختلف شرکت خود (فنی، مالی، حقوقی، بازاریابی و ...) افرادی را مأمور کنید تا با همکاری یکدیگر، گزارشی را درباره همه جنبه‌های فعالیت مورد نظر تهیه کنند تا راهنمای حرکت صحیح شرکت به سوی تولید این محصول جدید باشد. در تیم، هر شخصی متوجه این نکته است که توانایی‌ها و تخصص هر یک از اعضای تیم، برای رسیدن به هدف مورد نظر، ارزشی یکسان خواهد داشت. در نهایت تیم‌ها معمولاً به صورت موقت، با قصد دستیابی به یک هدف خاص تشکیل می‌شوند. اما گروه‌ها معمولاً با دید ثابت‌تر و اهداف و مسئولیت‌های مداوم تشکیل می‌گردند.

هدف از تشکیل تیم

در پاسخ به این سوال که هدف از تشکیل تیم و کار تیمی چیست باید بگوییم که از سال‌ها پیش مدیران دریافته‌اند که همیشه چند ذهن، بهتر از یک ذهن، آنها را در رسیدن به اهداف کاری یاری خواهد کرد. از این رو شروع به ایجاد گروه‌های مختلف در پیشه‌های خود کردند تا همکاران بتوانند ایده‌های خود را در مورد سوژه‌های گروه به اشتراک بگذارند. از سوی دیگر تیم‌ها را تشکیل دادند، برای مقابله با هدف یا پروژه‌های خاص

و معمولاً کوتاه‌مدت تا بتوانند از تخصص جمعی افراد مختلف بهره ببرند. به همین خاطر داشتن توانایی انجام کار تیمی و کار گروهی از نیازهای اساسی در محیط کار به حساب می‌آید.

اهمیت کار تیمی

از لحاظ بهره‌وری در پروژه‌های تیمی، یک جدل همیشگی علیه به کارگیری افراد زیاد برای یک پروژه وجود دارد که برگرفته از کتاب «نفر- ماه افسانه‌ای» نوشته فردریک بروکز است. اصطلاح «نفر- ماه» یا «فرد- ماه» به میزان کار مفیدی اشاره دارد که یک فرد در طول یک ماه می‌تواند به اتمام برساند.

آنچه بروکز در کتاب خود به جدل با آن می‌پردازد، تفکر اشتباهی است که بر طبق آن می‌گویند: اگر یک مهندس نرم‌افزار، یک پروژه نرم‌افزاری را در ۱۲ ماه می‌تواند به اتمام برساند، پس با ۱۲ مهندس نرم‌افزار تنها در طی یک ماه، می‌توان آن پروژه را به اتمام رساند. بر طبق این تفکر، اغلب مدیران هنگامی که می‌بینند موعد تحویل پروژه نزدیک شده و کئار به سرعت دلخواه پیش نمی‌رود ترجیح می‌دهند چند مهندس دیگر به پروژه اضافه کنند تا سرعت کار را بالا ببرند.

بدیهی است که این اتفاق هرگز رخ نمی‌دهد. مشکل این تفکر این است که با افزودن هر فرد، زمانی برای هماهنگی و ارتباط گرفتن او با سایر افراد به تیم تحمیل می‌شود. به همین دلیل نه تنها زمان تحویل پروژه با افزودن افراد کاهش نمی‌یابد، بلکه با افزودن افراد متفاوت به پروژه، زمان تحویل آن با تاخیر بیشتری مواجه می‌شود. به همین خاطر قاعده‌ای به نام قانون بروکز در کارهای تیمی معروف شده که می‌گوید:

"اضافه کردن نیروی انسانی در یک پروژه که خود با تاخیر روبه‌رو شده است، باعث تاخیر بیشتر آن خواهد شد"

قانون بروکز

این قاعده به این معنا نیست که کار گروهی را به صورت کلی از پروژه‌ها حذف کنیم، اما گاهی اوقات مدیران پروژه با اصلاح بیش از حد قانون بروکز، پروژه‌های تک‌نفره تعریف می‌کنند تا میزان ارتباطات را به صفر رسانده و حداکثر بهره‌وری را از یک فرد به دست آورند. ناگفته پیداست این تیم‌ها نیز دیر یا زود محکوم به شکست هستند.

در اینجا چند مورد از مهم‌ترین دلایل شکست پروژه‌های تک‌نفره و اهمیت کار تیمی در سازمان را به صورت خلاصه بررسی می‌کنیم:

۱. کم‌شدن کیفیت نهایی پروژه به دلیل نداشتن فیدبک‌های متوالی و زود هنگام در زمینه طراحی

برای به دست آوردن یک نتیجه رضایت بخش، داشتن بازخوردهای متوالی ضروری است. هر قدر زود تر بازخوردهای متفاوت را ببینید، زودتر می توانید کار اشتباه خود را تصحیح کرده و از پیش روی در مسیر اشتباه جلوگیری کنید. از فواید کار تیمی در پروژه های متفاوت این است که هم تیمی های شما می توانند نظرات سازنده ای بدهند. آنها بر موضوع پروژه تسلط بیشتری دارند و راحت تر می توانند کدهای تان را بررسی کرده و نسبت به هدف اصلی پروژه نکاتی را گوشزد کنند. از سوی دیگر کسی که همراه شما در آن پروژه مشغول فعالیت نیست، نمی تواند بازخورد موثر و مفیدی برای شما داشته باشد.

۲. کاهش یادگیری در هنگام کار به تنهایی

همان طور در قسمت پیش گفتیم، هنگامی که به تنهایی کار می کنید افکار و ایده های شما کمتر به چالش کشیده می شوند؛ و اهمیت مهارت کار تیمی در اینجا مشخص می شود. از سوی دیگر چون هر فرد زمان بیشتری نیاز دارد تا یک پروژه را به اتمام برساند، پس از گذشت سال ها می بینید در پروژه های بسیار کمی حضور داشته و دانسته های شما نیز محدود به همان پروژه ها می شود.

۳. اهمیت کار تیمی و افزایش ضریب اتوبوس پروژه

ضریب اتوبوس (Bus Factor) یک پروژه به عاملی اشاره دارد که اگر برای اعضای تیم یک اتفاق ناگوار (در مثال اولیه تصادف با اتوبوس یا هر رویداد ناگهانی دیگر همانند مهاجرت، بیماری، مرخصی و ...) پیش آید، به توقف کلی آن پروژه منجر می شود. هر چه میزان این ضریب بالاتر باشد، ریسک پروژه کمتر است.

از فواید کار تیمی در سازمان این است که هر چه اعضای یک تیم بیشتر باشند، ابهامات یک پروژه کمتر می شود. از سوی دیگر وقتی تنها یک فرد مسئول اجرای یک پروژه است، احتمالاً از راه های میان بر بیشتری استفاده می کند که تنها خودش می تواند دلیل وجودشان را توضیح دهد. اما در یک پروژه گروهی همه مستندات باید دقیق، کامل و شفاف باشند. اهمیت کار تیمی در این است که هر فرد باید به گونه ای کار خود را انجام دهد و معلومات خود را به سایرین منتقل کند که اگر مجبور به ترک پروژه شد، بقیه افراد بتوانند به راحتی کار او را ادامه دهند.

۴. افزایش مسئولیت پذیری؛ از فواید کار تیمی

انتظار انجام فعالیت ها از سوی سایر هم تیمی ها، یک نیروی محرکه قوی برای افراد است. وقتی با گروهی کار می کنید که برای آنها احترام قائلید و دلتان نمی خواهد آنها را ناامید کنید، انگیزه شما نسبت به موانعی که سر راه تان قرار می گیرد، قوی تر خواهد بود. در این حالت می توانید به شکل موثرتری با مشکلات روبه رو شوید.

اهمیت کار تیمی در اینجا نمود بیشتری داشته و به افراد کمک می کند در هر صورت به فعالیت بپردازند و حتی در روزهای سخت، کار را متوقف نکنند.

۵. پیشرفت کند پروژه و کاهش روحیه فرد

تخمین زمان اتمام پروژه سخت است و پروژه‌ها اغلب دیرکرد دارند. اگر تنها یک فرد مسئولیت کل پروژه را برعهده داشته باشد، با یک اتفاق کوچک کل پروژه با تاخیر بیشتری روبه رو می شود. مشابه این اتفاق را در هایپرمارکت‌ها می بینیم. هنگامی که تنها یک صندوق دار برای ثبت خرید مشتریان وجود داشته باشد، اگر بخواهند قیمت یک محصول را بازبینی کنند و یا یک مشتری در دسرساز در ابتدای صف باشد؛ کل صف خرید فروشگاه متوقف خواهد شد. در یک پروژه موفق، حضور حتی یک فرد دیگر و کار تیمی می تواند باعث ایجاد پیشرفت باشد، هرچند این پیشرفت‌ها کند و اندک باشند.

از سوی دیگر اغلب افراد زمان سپری شده بر پروژه را به عنوان یک زمان بهینه و سرمایه گذاری شده نمی بینند؛ بلکه اعتقاد دارند آن زمان از دست رفته است. این گونه است که اگر شما به صورت پاره وقت و به مدت ۲ ماه بر روی یک پروژه مشغول بودید اما این زمان در طی شش ماه پراکنده شده است، نه شما و نه سایر افراد موجود در سازمان به این زمان مفید توجه نمی کنید. بلکه تصور می کنید این پروژه نصف سال طول کشیده و پیشرفت بسیار کمی داشته است. این حس ناامیدی برای زمان از دست رفته باعث کاهش روحیه و از بین رفتن انگیزه خواهد شد و اینجاست که اهمیت کار تیمی برای همگان آشکار می شود.

۶. سخت تر شدن موانع پروژه در یک کار تک نفره

انواع مشکلات به وجود آمده در طی پروژه، یک نواختی و خسته کننده بودن کارها و یا خطاهایی که انگار با هیچ منطقی قابل حل نیستند، می توانند به شدت آسیب‌زا باشند. از فواید کار تیمی در سازمان این است که تمام این‌ها با حضور حتی یک فرد دیگر قابل تحمل تر به نظر می رسند و راحت تر می توان از شر آن‌ها خلاص شد. از مهم ترین اصول کار تیمی هم‌یاری یکدیگر برای حل مشکلات و خطاهای پیش آمده است که در طولانی مدت، حس مسئولیت پذیری کارمندان را تقویت می کند.

۷. انگیزه بیشتر با هر پیشرفت پروژه در یک کار تیمی

شادی برای یک پیشرفت هرچند کوچک، باعث می شود انگیزه شما برای ادامه کار چندین برابر شود. وقتی به تنهایی کار می کنیم، کسی در کنارمان نیست تا در لحظه‌های خوشی، شادی خود را با او به اشتراک بگذاریم و

از موفقیت‌مان لذت ببریم. شاید این مورد چندان مهم به نظر نرسد، اما در مسیر سخت، داشتن کار تیمی و اندک خوشی می‌تواند نیروی محرکه قوی برای پیشرفت کل تیم و یا حتی سازمان ایجاد کند.

در پروژه‌های تک نفره روحیه و انگیزه افراد کاهش می‌یابد و طبیعی است این امر باعث کاهش روحیه کلی کارمندان خواهد شد. برای همین ما پیشنهاد می‌دهیم برای سازمان‌های در حال توسعه، تا جای ممکن از پروژه‌های تک‌نفره استفاده نشود و حداقل افراد تیم، دو نفر باشند.

البته طبیعی است که در درون پروژه فعالیت‌های تک‌نفره تعریف شود و سپس فعالیت‌های آماده را با هم ادغام نموده و پروژه را با هم پیش ببریم. در این حالت هم از مزایای تیم‌های تک‌نفره و هم فواید کار تیمی بهره خواهیم برد.

در بعضی سازمان‌ها که تعداد پروژه‌ها بسیار زیادند یا در محصولاتی که انواع قابلیت‌های متفاوت را به صورت همزمان دارند، احتمالاً مدیران وسوسه می‌شوند تا تیم‌های تک‌نفره متعددی تعریف کنند تا در هر صورت شاهد پیشرفتی در پروژه‌های مورد نظر باشند و از اهمیت کار تیمی غافل می‌شوند. این حالت نشان‌دهنده این است که این سازمان به صورت هدف‌مند اداره نمی‌شود یا نمی‌تواند اهداف و پروژه‌های خود را به صورت سریالی و منطقی، مرتب نماید.

بسیاری از سازمان‌های قوی چون نمی‌توانند قابلیت‌های محصول خود را محدود کرده و تنها بر قسمت‌های اصلی آن تمرکز کنند، در هنگام معرفی‌اش به بازار با شکست مواجه می‌شوند.

فواید کار تیمی

یک دست صدا ندارد « ضرب المثلثی است که درون مایه آن به مزایای کار تیمی اشاره دارد؛ اما انجام کاری به شکل تیمی چه نتیجه‌ای برای تان به دنبال خواهد داشت؟

۱. تقویت خلاقیت و یادگیری

وقتی افراد در قالب یک تیم با یکدیگر همکاری کنند خلاقیت افزایش پیدا می‌کند. ایده‌های خارق‌العاده‌ای که نتیجه کار تیمی هستند، مانع از ایجاد دیدگاه‌های قدیمی می‌شوند که نتیجه کار انفرادی به حساب می‌آیند. ترکیب دیدگاه‌های منحصر به فرد هر یک از اعضای تیم، راه‌حل‌های فروش موثرتری را پدید می‌آورند.

آنچه شما از تجربه‌های فردی خود آموخته‌اید، کاملاً با آموخته‌های همکارانتان متفاوت است. کار تیمی دانش اشتراکی را در محیط کار به حداکثر می‌رساند و مهارت‌هایی جدید را به شما می‌آموزد که در ادامه فعالیت حرفه‌ای خود می‌توانید از آن‌ها کمک بگیرید.

همکاری در یک پروژه باعث ایجاد اشتیاق برای یادگیری می‌شود که کارهای انفرادی معمولاً فاقد آن هستند. توانایی به اشتراک گذاشتن یافته‌ها با دیگر اعضای تیم، باعث افزایش هیجان شده و دانش فردی و مهارت کار تیمی در سازمان را تقویت می‌کند.

۲. ترکیب نقاط قوت به شکل تکمیل‌کننده

همکاری مشترک این اجازه را به کارمندان می‌دهد که استعدادهای هم تیمی خود را بسازند. ممکن است نقطه قوت شما در خلاقیت ذهنی تان و قدرت همکاران نیز مربوط به برنامه ریزی و سازماندهی کارها باشد؛ در این صورت با ترکیب نقاط قوت یکدیگر می‌توانید به نتیجه بهتری در کارتان دست پیدا کنید. از به اشتراک گذاشتن توانایی‌های خود با همکاران دریغ نکنید.

یکی از مزایای کار تیمی این است که افراد با تکیه به یکدیگر تمام استعدادهای خود را روی میز می‌گذارند و با این کار بهترین نتیجه ممکن را کسب می‌کنند. به مرور زمان یاد می‌گیرید که چگونه به کارآمدترین شکل ممکن مهارت‌های تان را به اشتراک بگذارید و با تکمیل یکدیگر تیم قدرتمندتری را تشکیل دهید.

۳. اعتمادسازی

تکیه بر دیگران باعث ایجاد اعتماد می شود و کار تیمی نیز روابط محکمی را بین همکاران تشکیل می دهد. با وجود برخی از اختلافات گاه و بیگاه، یک تیم موثر از همکاری با یکدیگر لذت می برند و پیوندی محکم بین آن‌ها برقرار است.

اعتماد به هم‌تیمی‌ها نوعی حس اطمینان را در شما ایجاد می کند که باعث می شود در لحظات حساس به راحتی و در کمال آرامش تصمیماتی درست را اتخاذ کنید. اعتماد در واقع فاکتوری تشویق کننده در کار تیمی محسوب می شود که روحیه اعضا را نیز افزایش می دهد.

در کار تیمی وجود اعتماد واجب است. بدون اعتماد تیم متلاشی می شود و نمی تواند در پروژه‌های مشخص شده به موفقیت برسد. تیم‌های بزرگ به یکدیگر اعتماد کرده و با تقویت خود گروهی منسجم را تشکیل می دهند. با همکاری مشترک، کارکنان می آموزند که بردها و باخت‌ها روی کل اعضای تیم تاثیر می گذارد. در کار تیمی اعتماد به توانایی‌های خاص افراد، امری ضروری محسوب می شود.

۴. آموزش مهارت‌های حل اختلافات و مناقشه‌ها

آموزش مهارت حل اختلاف یکی دیگر از مزایای کار تیمی به شمار می آید. وقتی گروهی از افراد با توانایی‌ها و اخلاق‌هایی خاص را در یک تیم قرار می دهید، بدون شک شاهد اختلافات و مناقشه‌هایی نیز میان آن‌ها خواهید بود.

درحالی که این مناقشه‌ها و دیدگاه‌های منحصربه‌فرد تا حد زیادی باعث دریافت نتیجه‌ای موفقیت‌آمیز می شوند، اما اگر کنترل نشوند و به سرعت افزایش پیدا کنند، امکان دارد منجر به درگیری و ایجاد حس منفی در تیم شوند.

وقتی درگیری و اختلافی در شرایط کار تیمی ایجاد می شود، کارمندان مجبور هستند به جای روی آوردن به مدیریت، خودشان راهی برای حل آن پیدا کنند. در واقع پیدا کردن راهی برای حل اختلافات، مهارتی (تسهیلگری) است که کارکنان با استفاده از آن می توانند مسیر خود را برای تبدیل شدن به مدیرانی کارآمد هموار کنند.

۵. القای حس مهم بودن سهم و نقش به کارمند

پروژه‌های تیمی کارمندان را تشویق می کنند تا به نقش و سهم خود در گروه افتخار کنند. مقابله با مشکلات و تولید کارهای خوب و به یادماندنی در کنار یکدیگر، باعث ایجاد حس رضایت کامل در کارکنان می شود. این

موضوع که یکی از مزایای کار تیمی به حساب می‌آید، منجر به تشکیل حس وفاداری و افزایش میزان رضایت شغلی در افراد تیم می‌شود.

کار تیمی در سازمان نه تنها برای کارمندان، بلکه در درازمدت برای کارفرما نیز مفید است. کارمندانی که به شکل مستقیم با شرکت ارتباط برقرار می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که در این شرکت بمانند. بیشتر کارمندانی که شغل خود را رها می‌کنند، دلیل این کار را به حقوق پایین و یا عدم احساس مهم بودن نقش و سهم خود در شرکت نسبت می‌دهند. کار تیمی به افراد اجازه می‌دهد تا با شرکت درگیر شوند و به اهمیت نقش خود پی ببرند.

۶. تشویق به قبول کردن ریسک‌های سالم

وقتی یک کارمند کاری را به تنهایی انجام می‌دهد، معمولاً سعی می‌کند هیچ‌گونه عمل ریسکی را انجام ندهد و به روند معمولی و ثابت کارش ادامه دهد. اگر فردی روی یک پروژه کار کند و پروژه با شکست مواجه شود، آن‌گاه فرد باید تمام مسئولیت شکستش را به تنهایی برعهده بگیرد. ممکن است در یک کار تیمی موفق تمام اعتبار به شما داده نشود، اما در صورت شکست خوردن نیز تمام مسئولیت شکست روی دوش شما قرار نمی‌گیرد.

یکی از مزایای کار تیمی پذیرش ریسک‌های لازم جهت رسیدن به موفقیت بیشتر است؛ در واقع فرد می‌داند حتی اگر ریسک او با شکست روبه‌رو شود، به کمک اعضای تیم می‌تواند به عقب بازگردد و آن را تصحیح کند.

وقتی ریسک‌تان نیز با موفقیت مواجه شد، باید آن را به تلاش کل تیم نسبت دهید؛ زیرا اگر کل تیم این موفقیت را حس کنند، شاهد بازده بیشتری در کارهای بعدی خود خواهید بود. در بسیاری از موارد مشاهده شده که خطرآفریننده‌ترین ایده‌ها، در واقع بهترین ایده‌ها هستند. کار تیمی به کارمندان اجازه می‌دهد تا با دست بازتر به سراغ ریسک کردن بروند و با تلاش به نتیجه مثبت برسند.

همیشه به یاد داشته باشید که در کار تیمی کلمه «من» هیچ معنایی ندارد. با رسیدن به هر موفقیت تیمی، شاهد افزایش میزان موفقیت فردی نیز در شغل خود خواهید بود. اجازه ندهید طبیعت رقابت تبدیل به یک وسواس فکری و ع‌ملی در شغل‌تان شود و روحیه کار تیمی شما را قربانی کند؛ به جای آن سعی کنید مناقشه‌ها و اختلافات را کنار بگذارید و با اطمینان با اعضای تیم خود به بهترین ایده‌های ممکن دست پیدا کنید. پس از بررسی این ۶ نکته متوجه شدید که فواید کار تیمی چیست و چگونه می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری هر فرد در تیم شود. در ادامه مطلب به مهارت‌های مورد نیاز کار تیمی خواهیم پرداخت.

مهارت‌های لازم برای کار تیمی

مهارت کار تیمی در سازمان کیفیت‌ها و قابلیت‌هایی است که به شما امکان فعالیت و همکاری بهتر را در زمان گفت‌وگوها، پروژه‌ها، نشست‌ها و دیگر فعالیت‌های کاری می‌دهد. شکل‌گیری مهارت‌های کار تیمی بستگی دارد به قدرت شما در برقراری ارتباط مؤثر، حضور زنده و مؤثر در گفت‌وگوها، مسئولیت‌پذیری و صداقت. توانایی‌های اجتماعی دیگر بسیاری وجود دارد که به شما کمک می‌کند تا بتوانید یک همکار منحصر به فرد باشید.

مهارت کار تیمی از بسیاری از دیگر قابلیت‌ها و توانایی‌های شخصیتی حاصل شده است که می‌توان آنها را به مرور تقویت کرد. در ادامه نمونه‌هایی را خواهیم دید که می‌توانند به شما در تقویت توانایی‌های کار تیمی کمک کنند.

- معاشرت

قدرت معاشرت روشن و کارآمد، یک توانایی حیاتی در کار تیمی است. در هنگام همکاری با دیگران، در میان گذاشتن فکرهای مرتبط، ایده‌ها و اطلاعات کلیدی با همکاران، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. توانایی‌های معاشرتی بسیاری وجود دارد که می‌توانند شامل مهارت‌های کلامی و غیر کلامی باشند.

- احساس مسئولیت

در پویایی کار تیمی، فهم متقابل همکاران از وظیفه‌ای که برعهده آنهاست و تلاش تمام و کمال دو طرف برای تکمیل و به‌سرانجام رساندن کار در زمان مشخص شده، در حد اعلا کیفیت از اهمیت بالایی برخوردار است.

- صداقت

تلاش برای دستیابی به صداقت و شفافیت کامل در کار مهم کن است به این معنی باشد که شما مجبور باشید در کار با اختلاف نظرها، توضیح عدم توانایی برای انجام به موقع یک وظیفه محول شده یا مطرح کردن شرایط کاری تازه ناخوشایند، رودررو شوید. برای یک تیم کاری ایجاد اعتماد بدون صداقت و شفافیت می‌تواند کاری بسیار دشوار باشد و در نتیجه کار تیمی از کارآمدی لازم به دور خواهد ماند.

- گوش شنوا

همچون معاشرت، گوش شنوا می تواند به ایجاد صداقت و فهم متقابل در کار تیمی منجر شود . گوش شنوا به معنی تمرکز مشتقانه بر افراد در زمان به اشتراک گذاری ایده ها، افکار یا احساسات آنهاست . شما همچنین می توانید برای ایجاد ارتباط عمیق تر، سوالات مرتبط با موضوع مورد بحث را نیز از فرد مورد نظر داشته باشید . این مهارت کار تیمی بسیار مهم است.

- همدلی

داشتن همدلی با همکاران، باعث خواهد شد تا به درک بهتری از انگیزه ها و احساسات آنها دست یابید . اختصاص دادن زمان برای گوش دادن و فهم افکار دیگران، به شما کمک خواهد کرد تا به روش صحیح با آنها ارتباط و معاشرت داشته باشید.

- همکاری

کار تیمی شکل گرفته است تا گروهی از افراد مختلف، با توانایی ها و استعداد های گوناگون و متنوع بتوانند در کنار یکدیگر، برای رسیدن به یک هدف مشترک کار کنند . فعالیت در کنار یکدیگر، اشتراک گذاری ایده ها، تقویت و حمایت از یکدیگر، برای رسیدن به یک شکل خوب و قوی از یک تیم کاری، امری بسیار حیاتی است. این مهارت کار تیمی تاثیر بسیار زیادی در بهره‌وری تیم شما دارد.

- هوشیاری

در کار تیمی، تقویت هرروزه توانمندی هایتان برای آگاهی از پویایی های گروه بسیار مفید است . به عنوان مثال، اگر فردی بر گفت و گوها سلطه دارد و اجازه اظهار نظر به دیگران را نمی دهد، باید این شرایط به تعادل بازگردانده شود تا همگان بتوانند از برابری در محیط کار برخوردار شوند . در عین حال، اگر شخصی برای اشتراک گذاری ایده های خود، خجالتی یا دودل است، باید شرایطی محیا گردد تا این شخص - و تمامی همکاران دیگر با توانایی ها و استعداد های خاص - برای مشارکت کردن، احساس راحتی کامل داشته باشند.

مشکلات کار تیمی

کار تیمی در سازمان، به علت طبیعتش، ممکن است گاهی با مشکلاتی مواجه شود مثلاً اعضای تیم احساس کنند زیاد مؤثر نیستند یا با هم تیمی‌ها مشکل پیدا کنند. این قضیه می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد تیم و توانایی‌های اعضای تیم داشته باشد.

۱. تمام‌نشدن کارها در موعد مقرر

برای اینکه مطمئن شوید در کار تیمی کارها طبق برنامه ریزی پیش می‌رود توجه به موارد زیر مفید خواهد بود:

- جدول زمانی طراحی کنید که مورد توافق همه اعضا باشد
- از همه اعضا بخواهید گزارشی از کارهای که انجام داده‌اند در هر جلسه ارائه کنند
- هنگامی که ضرورت داشت به هم دیگر کمک کنید تا کارها کامل شود

۲. ارتباط غیر مؤثر

برای اطمینان از ارتباط مؤثر بین اعضا موارد زیر کمک خواهد کرد:

- موضوعات مشخصی که ممکن است ارتباط مؤثر در کار تیمی را تحت تأثیر قرار دهد مشخص کنید
- تصمیم بگیرید چنین موضوعاتی را چگونه حل کنید: برای مثال اگر بین اعضا کژفهمی رویداده است روشن کردن بحث بسیار مفید خواهد بود

۳. کشمکش بین هم‌تیمی‌ها

برای مطمئن شدن از اینکه اختلاف نظر در کار تیمی به صورت مؤثری حل می‌شود مهم است که:

- به ایده‌های دیگر اعضای تیم احترام بگذارید؛
- نشان بدهید که به نظرات دیگر اعضا توجه می‌کنید و اگر جای مخالف بودید، مخالفت خود را به صورت کاملاً مودبانه و محترمانه ابراز کنید؛
- بدانید که کار کردن در تیم نیازمند مقدار زیادی مذاکره و مصالحه است؛
- اگر اختلاف نظر بالا گرفت جلسه را قطع کنید و تصمیم‌گیری را به جلسه بعد موکول کنید.

برای موفقیت باید اعتقاد داشته باشیم در کار تیمی چیزی بیشتر از حالت فردی رخ می‌دهد.

۴. شخصیت‌های سلطه‌طلب

برای اطمینان از اینکه یک فرد خاص بر بحث‌ها در کار تیمی مسلط نشود باید:

- محدودیت زمانی برای سخنرانی افراد تعیین کنید
- مطمئن شوید هر کدام از اعضا زمانی برای ارائه نظراتش، بدون هیچگونه اختلالی، دارد
- به همه اعضا خاطر نشان کنید که مهم است که به نظرات هم توجه کنند و ابراز عقیده کنند

۵. ناتوانی در تمرکز بر کار

برای اطمینان از تمرکز اعضا در کار تیمی بر روی کار توجه به موارد زیر مهم است:

- کارهای مشخصی را برای هر قسمت از زمان‌تان مشخص کنید
- اول کارهایتان را انجام دهید بعد برای نهار بروید.

موانع کار تیمی

کار تیمی مؤثر ارتباطات حرفه ای میان کارمندان و مدیریت را بهبود می بخشد. تشویق به کار تیمی روحیه ی کارکنان را افزایش می دهد و تأثیر مثبتی بر بهره وری آن ها دارد، اما موانعی نیز وجود دارند . از مهم ترین توانایی های مدیر می توان به مهارت شناسایی بزرگ ترین موانع کار تیمی اشاره کؤد. در ادامه به موانع کار تیمی می پردازیم.

۱. داشتن رهبر بد

یکی از موانع کار تیمی در سازمان داشتن رهبر بد است . هیچ تیمی بدون داشتن یک رهبر مؤثر موفق نخواهد شد. رهبران باید سیاست های مشخصی را تعیین کنند و در راستای رسیدن به اهدافشان به تیم کمک کنند . هنگامی که رهبر بینش یا توانایی لازم را نداشته باشد، تیم انگیزه و اعتماد به نفس لازم را نخواهد داشت و موفق عمل نخواهد کرد.

۲. برنامه ریزی ضعیف اهداف

برای این که تیم در کار تیمی احساس مؤثر بودن و هم بستگی کند، باید اهداف کاملاً مشخصی داشته باشد. اهداف طولانی مدت باید به بخش های کوچک تری تقسیم شوند تا تیم بتواند موفقیت یا شکست خود را ترسیم کند و در صورت نیاز تغییراتی را اعمال کند. اگر اهداف مشخصی وجود نداشته باشند، اعضای تیم برای استفاده از استعداد های فردی خود راهی نخواهند داشت و نمی توانند از این استعدادها در جهت دستیابی به هدفی مشترک استفاده کنند.

۳. ارتباطات ضعیف

هر تیم مؤثری برای برقرار ارتباط، باید روشی کارآمد طرح کرده باشد که با استفاده از آن اطلاعات ورودی را پردازش کند و در اختیار افراد قرار دهد. ارتباط خوب تیمی به این معناست که هر یک از اعضای تیم به راحتی و با اعتماد به نفس با یکدیگر صحبت می کنند. چنین تیمی می تواند بدون توجه به منافع شخصی موفق عمل کند . تیمی که ساختار ارتباطی ضعیفی دارد یا ساختار ارتباطی ندارد، برای انتقال اطلاعات میان اعضای تیم راهی ندارد. نبود ارتباطات در کار تیمی باعث می شود که افراد نتوانند راه حل مناسبی برای مشکلات پیش روی تیمشان پیدا کنند.

۴. ناسازگاری های شخصیتی

ناسازگاری‌های شخصیتی هم یکی از موانع کار تیمی در سازمان است. افرادی که برنامه‌ی خاص خود را دارند و به سازش تمایل ندارند، بزرگ‌ترین موانع برای توسعه‌ی تیم محسوب می‌شوند. احترام نگذاشتن به سایر اعضای تیم می‌تواند به درگیری اعضا با یکدیگر منجر شود؛ بدین ترتیب، افرادی که با یکدیگر سازگاری ندارند یا به طور کلی سازگاری شغلی ندارند، اقدامات سازنده‌ی گروه را مختل می‌کنند.

چگونگی ارتقای مهارت کار تیمی

هر چند ارتقادادن توانایی‌های شخصیتی مانند کار تیمی می‌تواند زمان‌بر باشد، اما این کار بدون شک امکان‌پذیر است. در ادامه چندین روش برای پیشرفت و بالابردن مهارت‌های کار تیمی را بررسی می‌کنیم.

- بلز خوردهای صادقانه بگیرید

تشخیص نقاط تقویت شده در مهارت‌های کار تیمی برای خودمان کار دشواری است. یافتن یک دوست، همکار یا مرشد که بتواند درباره نقاط قوت و ضعف کار تیمی‌تان به شما بازخوردهای صادقانه بدهد، بسیار مفید خواهد بود.

- هدف مشخص کنید

استفاده از مشاهدات شخصی و بازخوردهای دیگران برای رسیدن به یک هدف قابل دستیابی، مرتبط و زمان‌بندی‌شده، می‌تواند برای ارتقا مهارت‌های کار تیمی بسیار مؤثر باشد. استفاده از یک چارچوب هدف هوشمند، یک راه ساده برای رسیدن به هدف‌های مناسب در حرفه شماست.

- تمرین کنید

برای رسیدن به رشد مورد نظر در توانایی‌های کار تیمی نیاز به صرف زمان و تمرین است. در طول روز به کنش‌ها و واکنش‌های کار تیمی‌تان، داخل و خارج از محیط کار به دقت توجه داشته باشید. در راه رسیدن به توانایی‌های مدنظرتان قدم‌های آگاهانه بردارید.

- الگوبرداری از افراد توانمند در زمینه کار تیمی

زمانی که نمونه‌ای از یک کار تیمی خوب می‌بینید، یادداشت بردارید و مشخص کنید که چرا آن نمونه برای شما برجسته بوده است. سپس آن توانایی‌های برجسته را بر مهارت‌های خودتان، در زمان همکاری با دیگران اضافه کنید.

ارتقا مهارت‌های نرم چون کار تیمی در سازمان می‌تواند به شما در شغل‌تان و در زمان جستجو برای موقعیت‌های جدید کمک کند. برای مشخص کردن توانایی‌هایتان و مهارت‌هایی که نیاز به ارتقا دارند، زمان بگذارید. با تمرین و ممارست و البته قدری زمان خواهید توانست توانایی‌ها و مهارت‌های بسیار بالایی در کار تیمی به دست آورید.

هفت راه برای ایجاد فرهنگ کار تیمی در محیط کار

کار تیمی خود به خود به وجود نمی آید؛ اما اگر بخشی از فرهنگ یادگیری محیط کار، افراد، فرآیندها و فرهنگ کلی شود، راحت تر به وجود خواهد آمد. وقتی که به وجود بیاید، محیط کار فضایی سرگرم کننده تر، پربازده تر و خلاقانه تر خواهد داشت. در ادامه ۷ راه را معرفی می کنیم که باعث ایجاد فرهنگ کار تیمی در محیط کار می شوند.

۱. تقسیم کار

کار تیمی به این معنی نیست که همه افراد، همه کارها را با هم انجام دهند؛ بلکه به معنای سازمان یافتگی و تقسیم هر پروژه به قسمت های جزئی تشکیل دهنده آن است. سپس باید با توجه به تخصص، علاقه و در دسترس بودن هر فرد، مشخص شود که چه کسی، چه کاری را انجام خواهد داد. یک مدیر پروژه خوب در انجام چنین فرآیندی، کمک بزرگی خواهد کرد؛ اما اگر چنین شخصی در دسترس نبود، اعضای تیم می توانند پای تخته وایت برد، بر سر این مسائل با هم به توافق برسند.

۲. کمک خواستن

برای این که کاری انجام شود، لازم است که روی و وظیفه خود تمرکز کنید و این گزینه را داشته باشید که اگر لازم شد، از افراد دیگر هم کمک بگیرید، این یعنی کار تیمی. پس اگر زمانی به انگیزه، تخصص یا حمایت نیاز داشتید، کمک بگیرید.

۳. با صدای بلند کار کردن

حالا تیم شما سازمان یافته و شما هم در حال انجام وظایف خود هستید. اکنون وقت آن است که با صدای بلند کار کنید! این یعنی بسیار مهم است که افراد تیم در حین پیش بردن پروژه، در ارتباط باقی بمانند. اگر در انجام وظایف خود نقاط عطفی داشتید یا در حین کار به مشکلی برخوردید، در کار تیمی باید آن ها را با هم تیمی ها به اشتراک بگذارید و به گوش آن ها برسانید. برگزاری جلسات کوتاه و سرپایی که در آن هر فرد یک گزارش غیررسمی و سریع از روند انجام کار خود ارائه می دهد، می تواند به افراد تیم کمک کند که از پس مشکلات ارتباطی خود برآیند و سرنوشت خود را تغییر دهند.

۴. به اشتراک گذاری نمونه اولیه

وقتی از هم تیمی‌های خود یک راهنمایی یا کمک کلی می‌خواهید، توقع زیادی از آن‌ها نداشته باشید. افراد در محیط کار سرشان شلوغ است و نمی‌دانند کار شما را از کجا شروع کنند. به جای آن یک طرح یا نمونه اولیه را با آن‌ها به اشتراک بگذارید تا ببینند کار شما به چه سمت و سویی پیش می‌رود و بتوانند کمک‌تان کنند. این طرح را زیاد شسته و رفته نکنید؛ همکاران شما وقتی بدانند هنوز در مراحل اولیه کاری هستید و هنوز انرژی و زمان زیادی برای طرح‌تان نگذاشته‌اید، راحت‌تر و آزادانه‌تر نقطه نظرات‌شان را بیان می‌کنند. این یکی از بهترین حالت‌های کار تیمی در سازمان است.

۵. ساخت فرآیند بازبینی

کار تیمی نیاز به جلسات بازبینی دارد. جلسات بازبینی می‌توانند باعث ایجاد تغییرات زیادی در نتیجه شوند. این گونه جلسات، یک ویژگی مهم دارد: این که یک برنامه، طرح یا گزارش خاص را مرکز توجه قرار می‌دهد و فضایی را برای نقد و بررسی محترمانه کار گروه، ایجاد می‌کند. افراد را تشویق کنید که نقش یک «وکیل مدافع» را ایفا کنند و از تمام زوایا سوال بپرسند. انجام این کار در مرحله طراحی و مفاهیم، باعث می‌شود که اعضای تیم در جزئیات و نیازمندی‌هایی به توافق برسند که در غیراین صورت، ممکن بود از قلم بیافتند.

۶. حرکت به سمت یک هدف مشترک

اگر بخواهید درون یک تیم باشید، باید با افراد آن تیم هدف مشترکی داشته باشید. بزرگ‌ترین هدفی که برای آن تلاش می‌کنید چیست؟ نقطه عطف بعدی کارتان، چگونه شما را به این هدف نزدیک‌تر می‌کند؟ هر کدام از اعضای تیم چه نقشی را در این مسیر ایفا می‌کنند؟ دانستن این گونه مسائل درباره کار و اهداف، سطح کار تیمی شما را ارتقا می‌دهد.

۷. با هم جشن گرفتن

قدر کار هم تیمی‌هایتان را بدانید. برای کوچک‌ترین تلاش‌ها و زحماتشان قدردان باشید و از آن‌ها تشکر کنید. در کار تیمی باید هنگامی که به نقاط عطف در مسیر هدف تیم رسیدید، جشن بگیرید.

چگونگی کار با شخصی که تیم‌گرا نیست

آیا با شخصی که تیم‌گرا نیست کار می‌کنید؟ گاهی اوقات این افراد بیش از حد به تکمیل و ارتقا کارهای خودشان توجه دارند یا زمانی که همه افراد تلاش می‌کنند به موعد تحویل کار برسند یا یک ارائه را به کمک یکدیگر آماده نمایند، مشارکتی نمی‌کنند. این اتفاق علاوه بر اینکه آزاردهنده است، می‌تواند بر عملکرد کل گروه نیز اثر بگذارد. برای اینکه این فرد موجب اذیت شما نشود، چگونه با او کار می‌کنید؟ و برای اینکه بیشتر درباره کار تیمی فکر کند، چگونه می‌توانید او را تشویق کنید؟

هنگامی که یک عضو تیم در کار تیمی دچار اهمال کاری می‌شود یا رفتار نادرستی از خود به نمایش می‌گذارد، خطر سرایت اجتماعی وجود دارد که منجر به کاهش روحیه و بهره‌وری اطرافیان می‌شود. خانم سوزان دیوید، بنیان‌گذار موسسه مربی‌گری هاروارد / مک‌لین و نویسنده کتاب چابکی احساسی، بیان می‌کند که همه ما سیگنال‌های ظریفی را از دیگران دریافت می‌کنیم که بر روی اعمال و رفتار ما اثرگذار است و به این ترتیب منجر به کاهش کارایی تیم، سطح تعهد و تمرکز بر روی هدف مشترک می‌شود. نادیده گرفتن این مسئله اغلب موجب حادث شدن آن می‌شود.

الن کوهن، استاد دانشکده مدیریت باسسون و نویسنده کتاب اثر بدون مجوز، معتقد است که اگر افراد در کار تیمی وظایفی را که در قبال تیم برعهده دارند انجام ندهند، عواقب منفی زیادی به همراه دارد و هر چه این روند ادامه یابد، موجب عصبانیت دیگر اعضای گروه خواهد شد.

در این قسمت به چگونگی همکاری با فردی که تیم‌گرا نیست می‌پردازیم.

❖ سریع نتیجه‌گیری نکنیم

به اعتقاد کوهن، فرضیه‌سازی درباره علل رفتار یک فرد حتی در نبود شواهد واقعی، از طبیعت انسان سرچشمه می‌گیرد. او توضیح می‌دهد که نحوه عملکرد مغز ما این چنین است. اما این میان بر همیشه ما را به یک نتیجه‌گیری درست هدایت نمی‌کند. کوهن در ادامه بیان می‌کند که به جای آن که تصور کنید در کار تیمی یک فرد اهمال‌کار یا فاقد تعهد است، کمی به جستجو پردازید. ریشه‌های رفتار یک فرد شما را غافلگیر می‌کند. ممکن است افراد با شرایطی پر از استرس در محل زندگی خود مواجه باشند که در نهایت موجب عدم تمرکز آنها در محل کار می‌شود؛ فشار کاری زیادی را متحمل می‌شوند که شما از آن بی‌خبر هستید یا اینکه اطلاعاتی از نحوه مشارکت صحیح ندارند. کوهن ادامه می‌دهد: در چنین شرایطی شما از توجیه کردن رفتار این افراد و نادیده گرفتن آنها دوری می‌کنید؛ به ویژه اگر این امر موجب نسبت‌دادن انگیزه‌های بد به آنها شود.

❖ مکالمه را ما شروع کنیم

به جای ملامت کردن، با سوالات دوستانه به همکار خود نزدیک شوید حتی اگر در موقعیت رهبری آن تیم نباشید. طبق گفته دیوید، این موقعیت را به عنوان فرصتی خوب برای تمرین مهارت رهبری در کار تیمی در نظر بگیرید. پرسش احتمالی می تواند چنین باشد: در حال حاضر درگیر چه موضوع دیگری هستید؟ یا چه چیزی به شما انگیزه می دهد؟ چنین پرسش هایی بینش کافی برای دیدن اتفاقات از دیدگاه آن ها را به شما خواهد داد.

❖ به یک قهوه دعوت کنیم

مشکلات کار تیمی در سازمان زمانی جدی می شود که اعضای تیم، از فردی که مسئولیت پذیری ندارند دوری می کنند. پس رهبری را به دست بگیرید و مطمئن شوید که موجب تخریب چهره آن فرد نمی شوید. برای شناختن همکار خود سعی کنید او را به صرف قهوه یا ناهار دعوت کنید و جهت تقویت انسجام، چندین همکار دیگر را نیز همراه خود ببرید. تعامل بیشتر، روابط گروهی دوستانه را در کار تیمی ارتقا می دهد. کوهن معتقد است که رنجیدن از شخصی که بهتر می شناسیم، واقعا دشوار است.

❖ بازنگری ماموریت تیم

گاهی اوقات یک عضو تیم که بدون تعامل است، ممکن است به عنوان زنگ خطر در نظر گرفته شده و در شناسایی مشکلات اساسی کمک کننده باشد و نشان دهد که اوضاع در تیم خوب به نظر نمی رسد. کوهن می گوید ممکن است مشکل از رویکرد تیم شما باشد یا ماموریت تیم به اندازه کافی واضح نباشد از این فرصت برای گفتگو با کل تیم درباره اینکه چشم انداز مشترک گروه چه باید باشد و بهترین روش برای رسیدن به آن چیست، استفاده کنید. این وضوح به تقویت درک افراد از هدف و بهره‌وری در کار تیمی کمک می کند.

دیوید می گوید که اکثر مردم هنگام جلسات تیمی بر روی آن چه که انجام شده و آن چه که انجام نشده است، تمرکز می کنند. تیم هایی که به پرسش های قبلی درباره ماموریت پاسخ نداده اند اغلب تمایل دارند به موضوعات فاقد اهمیت مانند؛ آن شخص کارش را انجام نداده است، وارد شوند که منجر به نارضایتی و سرخوردگی در کار تیمی می شود.

❖ شفاف ساختن نقش اعضای تیم

مکالمه وسیع تر درباره ماموریت، زمان خوبی برای شفاف ساختن نقش ها در کار تیمی است. کوهن تاکید می کند: هرگز تصور نکنید که همه افراد به طور کامل از وظایف خود آگاه هستند. ممکن است که یک عضو غیرتیم گرا، هیچ درکی از آن چه باید انجام دهد نداشته باشد یا درک کمی داشته باشد. بدون آن که همکار خود

را سرزنش کنید می توانید متوجه ابهام و سردرگمی موجود شوید و سپس به شفاف ساختن وظایف و مواعدهای تحویل اقدام نمایید تا آن‌ها درک بهتری از آنچه که مورد انتظار است، به دست آورند.

❖ شناسایی فرصت‌های جدید برای ایجاد انگیزه

اعضای تیم به علت سردرگمی ممکن است نه تنها از تیم فاصله بگیرند؛ بلکه ممکن است وظایفی را که به آن‌ها محول شده است بی‌هدف و کسل کننده ببینند.

از سوی دیگر ممکن است خواهان مسئولیت بیشتر یا فرصتی برای رشد مهارت‌هایشان باشند. دیوید بیان می‌کند که اگر چنین موردی رخ داد، درباره وجود نقشی مناسب تر برای این شخص در تیم، تامل کنید. به دنبال یافتن راه‌هایی برای انتصاب مجدد آن‌ها، حتی به طور غیررسمی، برای نمایش بهتر مهارت‌های آن‌ها یا ارائه شیوه‌های جدید برای یادگیری، باشید. طبق گفته دیوید، هر کسی تمایل دارد تا حس شایستگی یا تسلط خود را توسعه و نمایش دهد. تعهد به تیم در کار تیمی زمانی رشد می‌کند که اعتماد به نفس هر فرد در نقشی که دارد افزایش یابد.

کوهن بیان می‌کند هنگامی که افراد در کمک و پشتیبانی از هم تیمی‌های خود موفق عمل می‌کنند، به شدت برانگیخته می‌شوند. پس در کار تیمی آن‌ها را وارد بازی کنید تا به سمت مراتب عالی پیش روند و عملکرد بهتری در تیم داشته باشند.

اصولی که باید در کار تیمی به خاطر داشته باشید

- برای درک بهتر دیدگاه همکاران و دلایل رفتاری وی، درباره علایق، اولویت ها و انگیزه های او تحقیق کنید.
- در کار تیمی از فرصت به دست آمده برای بازنگری اهداف تیم استفاده کنید.
- به دنبال فرصت هایی برای استفاده بهتر از مجموعه مهارت های خاص اعضای تیم که تمایلی به تعامل ندارند، باشید.
- رفتار همکار خود را قبل از صحبت کردن با او توجیه نکنید.
- در کار تیمی چهره عضو تیم را هنگام پرسش تخریب نکنید. با افزایش تعامل به انسجام گروه کمک کنید.
- تصور نکنید که همه افراد نسبت به کاری که باید انجام دهند آگاهی کامل دارند. نقش هر نفر را واضح بیان کنید تا افراد آنچه را که مورد انتظار است، انجام دهند.

چگونه می‌توانید اعضای تیم را همراه کنید؟

حال که دریافته‌اید کار تیمی چیست باید بدانید چگونه افراد را با کار تیمی همراه کنید، اگر سرپرستی گروه یا تیمی را بر عهده دارید، به خوبی می‌دانید که ارتباطات در مسیر رسیدن به هدف و مأموریت تعریف شده نقش مهمی ایفا می‌کنند. در حقیقت، در کار تیمی باید روابط مبتنی بر اعتماد و صداقت وجود داشته باشد؛ با وجود این، بسیاری از ارتباطات به راحتی شکل نمی‌گیرند و گاهی زمان بسیاری می‌طلبند؛ بنابراین، اگر کار تیمی وجود دارد، برای جلوگیری از این دست مشکلات، باید به گونه‌ای رفتار کنید که اعضای تیمتان شنوای حرف‌های شما باشند و بتوانید روی آن‌ها اثر بگذارید. این تأثیرگذاری نیز بر رهبری مؤثر شما مبتنی خواهد بود و رفتار شما با اثرگذاری بر آن‌ها می‌تواند مسیر ارتباطات مؤثر را هموار کند. در ادامه، ۷ نکته را بررسی می‌کنیم که با رعایت آن‌ها می‌توانید سبک ارتباطی خود را در کار تیمی در سازمان ارتقا دهید و آن‌ها را همراه و هم‌مسیر با اهداف خود کنید.

۱. قابل‌اتکا باشید

وقتی با کارکنان و افراد تیم صحبت می‌کنید، باید صداقت خود را برجسته کنید؛ یعنی باورها و نگرانی‌هایتان را با آن‌ها در میان بگذارید. می‌توانید این کار را با مرور خاطراتان در زمینه‌ی پیروزی و شکست پروژه‌ها انجام دهید. باور افراد به شما اثرگذاری شما را بر آن‌ها افزایش می‌دهد.

۲. از خودتان شناخت بیشتری پیدا کنید

اگر بتوانید بیش‌تر خود را بشناسید (درواقع به خودشناسی برسید)، در این صورت می‌توانید دیگران را نیز بهتر درک کنید و در برقراری رابطه با آن‌ها بهتر عمل کنید. این شناخت که به درک روحیات شما کمک می‌کند، باعث می‌شود که انتظارات خود را بهتر بشناسید و آن‌ها را به افراد تیمتان نیز در کار تیمی انتقال دهید.

۳. مشاور و مربی معتمدی باشید

یکی از جنبه‌های مهم دیگر در مهارت کار تیمی، جلب کردن اعتماد دیگران است. سعی کنید مشاوره‌های خود را در کنار جلب اعتماد افراد تیم انجام دهید. ایجاد حس اعتماد نسبت به خود در افراد دیگر، روابط میان شما و گروه را محکم می‌کند.

۴. مهارت‌های رهبری خود را ارتقا دهید

برای این که بتوانید رهبری مؤثری داشته باشید، باید شرایط و روحیات افراد تیم را برای کار تیمی را در نظر بگیرید. با سبک های رهبری بیش تر آشنا شوید تا بتوانید بر اساس موقعیت، تصمیمات مناسبی بگیرید. مطالعه در این زمینه بسیار اهمیت دارد و به شناخت شما از فضا و روحیهی افراد نیز کمک می کند.

۵. ارزش های حاکم بر گروه را مشخص کنید

ارتباطات مؤثر و همدلی با دیگران فرهنگ تعهد را در میان اعضای تیم به وجود خواهد آورد. بسیاری از شرکت های موفق با ایجاد و اشاعه ی ارزش ها در میان تیم های پروژه، فرهنگ سازمانی منحصر به خود را ترسیم می کنند.

۶. تجربیات شخصی خود را به صورت داستان به دیگران انتقال دهید

برای این که بتوانید دیگران را متقاعد سازی کنید و خواسته های خود را بیان کنید، فقط به ارقام اکتفا نکنید. داستان گفتن باعث می شود که بسیاری از افراد نکات را بهتر به خاطر بسپارند. بیان تجربیات شخصی موفق نیز باعث می شود که افراد با شما رابطه ی عمیق احساسی برقرار کنند. در واقع، اگر بتوانید الگوی مناسبی برای کارکنان باشید، آن ها نیز در کارها همراهی و حمایت بیش تری نشان می دهند.

۷. تا جایی که می توانید در دسترس باشید

یکی از مهم ترین مواردی که ممکن است بسیاری از سرپرستان یا رهبران پروژه با آن درگیر باشند، حضور فیزیکی در کنار افراد تیم است. ممکن است درگیری و مشغله های زیاد شما را از افراد دور کند، اما تلاش کنید که همیشه به آن ها این حس را منتقل کنید که در کنارشان هستید و به کارهایشان توجه دارید. کار شما یک کار تیمی است. مهارت هایی که در نکات قبلی گفته شد، بدون حضور شما و ایجاد حس مهم بودن افراد در درونشان، امکان پذیر نخواهند بود. ارتباطات مؤثر و همراه کردن دیگران، بدون برقراری ارتباطات مؤثر شکل نمی گیرد.

تلاش کنید که به صورت مختصر، زمان هایی را به صحبت و سخنرانی اختصاص دهید. صحبت ها و گفتن اهداف و ترسیم آینده ی مأموریت گروه آن ها را بیش تر دل گرم می کند و مانند دکمه ی ری استارت عمل می کند و افراد دوباره انگیزه برای کار تیمی در سازمان پیدا می کنند.

نکته‌هایی برای تقویت کار تیمی

حتماً تا به حال دقت کرده‌اید که برخی تیم‌ها کار تیمی مؤثر و موفق دارند اما گروه‌های دیگر در دوران فعالیت گروهی ناکارآمد عمل می‌کنند. کار تیمی در آن واحد عمیقاً ساده و دشوار است و موفقیت یک تیم نیز رابطه مستقیمی با عقاید حاکم بر سازمان آن دارد. برخی عقاید سازمانی از کار تیمی حمایت می‌کنند اما بعضی دیگر چنین نیستند.

به همین دلیل است که گروه‌های بسیاری در اجرای صحیح روابط، تعاملات و انجام کارها با دشواری مواجهند. موفقیت آن‌ها به این عوامل بستگی دارد. در واقع ده عامل تأثیری جدی بر میزان موفقیت کار تیم در سازمان‌ها دارند.

افراد فارغ از نوع یا علت وجود گروه، متفاوت اند و هر عضو تیم همه ویژگی‌های مثبت و منفی خود را همراهش می‌آورد. بدین ترتیب افراد مختلف با تجربیات زندگی متفاوت، تجربیات کاری غیرمتداول، درجه‌های مختلفی از موفقیت در کار تیمی قبلی و دستاوردهای تیم پیشین کنار هم جمع می‌شوند. این افراد باید علاوه بر پذیرش تفاوت‌ها، در آن واحد برای هم‌گرایی به منظور دستیابی به هدفی تازه نیز تلاش کنند.

با توجه به پیچیدگی ایجاد تیمی که آگاهانه یا ناخودآگاه دستورالعمل‌ها و هنجارهای تعامل تیمی را پیش‌برده، تقویت کار تیمی و دستیابی به گروهی که مؤثر و عملیاتی عمل کند بسیار شگفت‌انگیز است.

چه در گروهی عضو شوید یا بر کار تیمی نظارت کنید، می‌توانید بر افزایش چشم‌گیر فرصت‌های مشارکت لازم در کار تیمی تأثیر داشته باشید. گروه‌ها می‌توانند با حمایت و پرورش فراتر از حد انتظاران موفقیت کسب کنند. اجازه ندهید در روند کمک به موفقیت تیم، چیزی جلوی شما را بگیرد.

اگر از گروه‌های خود انتظار دارید که به بالاترین حد موفقیت خود برسند، باید نیازهای اساسی گروه را بشناسید و این نیازها را برآورده کنید. بدون وجود این اصول برای تقویت کار تیمی، هیچ گروهی به موفقیت نمی‌رسد.

۱. ارتباطات مؤثر

ارتباطات مفید و مؤثر مهم‌ترین عنصر تقویت کار تیمی است. ارتباطات مناسب در تیم، مستلزم به روزرسانی لحظه‌ای هر کدام از اعضای تیم است. به یاد داشته باشید هرگز نباید فرض کنید که همه اطلاعات یکسانی با شما دارند. خوب ارتباط برقرار کردن به معنای گوش دادن فعال نیز است. با گوش دادن به همکاران، شما احترامتان را به آن‌ها نشان می‌دهید که روشی ضروری برای ساختن اعتماد متقابل است. ترغیب و تشویق نیز در به ارمغان

آوردن بالاترین بازده اعضای تیم، نقش بزرگی دارد. همکاری و دید باز نسبت به ایده ها و نظرات نو، یکی دیگر از اجزای ضروری برای به وجود آوردن هماهنگی تیمی است.

۲. واگذاری دقیق نقش ها

اعضای تیم هایی که به خوبی با یک دیگر همکاری می کنند، درک متقابلی نسبت به نقاط قوت و ضعف یکدیگر دارند. یکی از مزیت های کار تیمی قوی، مهارت اعضا و رهبران گروه در شناسایی تمام جنبه های یک پروژه و سپردن مناسب ترین نقش ها و وظایف به هر یک از اعضای تیم است.

۳. بهره‌وری و بازده بالا

تقویت کار تیمی باعث بهره‌وری و بازده بالا می‌شود. اعضای یک گروه قوی و منسجم، سازوکارهایی را توسعه می‌دهند که امکان همکاری و کار تیمی پربازده تری را برای به پایان رساندن پروژه‌ها در زمان مناسب فراهم کند. از طریق کار گروهی، همکاران از توانایی های خود، و ظرفیت های گروهشان در مجموع، آگاه خواهند شد و به این ترتیب می‌توانند حجم کار را سامان‌دهی کنند.

۴. ایده‌پردازی های خلاقانه

وقتی که یک گروه به خوبی با هم کار تیمی می کنند، همکاران برای بیان نظرات و ایده هایشان احساس راحتی بیشتری خواهند داشت. یک گروه با محیط مملو از احترام و اعتماد متقابل، نه تنها زمینه مناسبی را برای خلاقیت بیشتر اعضا فراهم می‌کند، بلکه به جلساتی پربار و سرشار از ایده‌پردازی منتج خواهد شد.

۵. پشتیبانی و حمایت مستمر

تمام محیط های کاری سبب به وجود آمدن چالش هایی خواهند شد اما داشتن یک فضای گروهی مستحکم در محیط کار، می تواند برای اعضای تیم به عنوان یک مکانیزم پشتیبانی و حمایتی عمل بکند و در نهایت باعث تقویت کار تیمی شود. آن‌ها می توانند به یک دیگر در ارتقای عملکردشان یاری برسانند. همچنین کار تیمی خوب، سبب پیشرفت در سطح کیفی حرفه ای هر یک از اعضای تیم می شود. در هنگام مواجهه با چالش های سخت یا زمانی که گروه مجبور می شود با از دست دادن یکی از اعضای تیم، در حالی که باید به پیشرفت و بهره‌وری ادامه می دهد، مواجه شود، ساختن ارتباطات بر اساس اعتماد و اتکا به یک دیگر، می تواند اهمیت حیاتی ای پیدا کند.

۶. شفاف بودن اهداف و مأموریت تیم

گروه باید اهدافش را متوجه شود و نسبت به دستیابی به آنها متعهد باشد. چنین مسیر و توافق آشکاری درباره مأموریت و هدف، برای کار تیمی در سازمان مثر ضروری است. اعضای تیم باید مأموریتی کلی داشته باشند که روی آن توافق شده باشد و دربرگیرنده همه کارهایی باشد که گروه سعی در انجامشان دارد.

نظم و ترتیب در کار تیمی هنگامی تقویت می شود که سازمان انتظاراتی واضح از کار گروهی، اهداف، مسئولیت و نتیجه داشته باشد.

۷. ترغیب به ریسک‌های معقول

کار تیمی محیطی ایجاد می کند که در آن افراد برای ریسک پذیری معقول در تعامل، حمایت از موقعیت و عمل کردن احساس راحتی می کنند. اعضای تیم به یک دیگر اعتماد دارند. اعضای تیم برای مخالفت کردن سرزنش و تنبیه نمی شوند، بلکه مخالفت مورد انتظار است و از آن استقبال می شود.

۸. تعامل و ارتباط محترمانه

تعامل و ارتباط با روی باز، صادقانه و محترمانه اتفاق می افتد. افراد آزادند تا به بیان افکار، نظر ها و راه حل های احتمالی برای مشکلات در کار تیمی بپردازند. افراد چنین حس می کنند که صدایشان شنیده شده و اعضای تیم به حرف هایش گوش داده اند و تلاش کرده اند حرفشان را بفهمند. اعضای تیم پرسش هایی را برای آشکار شدن موضوع می پرسند و هنگام حرف زدن همکارشان به جای مخالفت، عمیقاً به حرف هایش گوش می دهند. اعضا این کار تیمی را با تدوین پرسش هایی انجام می دهند که آن ها را به فهم عمیق تری نسبت به دیدگاه هم گروهی برساند.

۹. احساس تعهد فراوان

اعضای تیم در کار تیمی احساس تعلق فراوانی به گروه دارند. آن ها عمیقاً به تصمیمات و اقدامات تعهد دارند. این احساس تعلق هنگامی بهبود می یابد و تقویت می شود که اعضای تیم زمانی را برای ایجاد هنجارهای گروهی و راهنماهای ارتباطی با هم بگذرانند این کار به راحتی باعث تقویت کار تیمی می شود.

۱۰. منحصر به فرد دانستن اعضای تیم

اعضای تیم افراد منحصر به فردی دانسته می شوند که تجربه ها، دیدگاه ها، دانش و نظرهایی بی همتا دارند. در هر صورت، هدف از تشکیل تیم این است که از تفاوت ها استفاده شود. در غیر این صورت هیچ سازمانی برای

انجام پروژه‌ها، محصولات یا اهدافش از گروه استفاده نمی‌کرد. در واقع هرچه گروهی دیدگاه‌های متفاوت‌تری را متفکرانه ارائه کند و با اصول و همچنین نظرها آن‌ها را پشتیبانی کند، باعث تقویت کار تیمی می‌شود.

۱۱. بروز هرچه بیشتر خلاقیت و نوآوری

خلاقیت، نوآوری و دیدگاه‌های مختلف در کار تیمی موردانتظار هستند و تشویق می‌شوند. نظرهایی مانند «قبلاً امتحانش کردیم اما موفقیت آمیز نبود» و «چه ایده احمقانه‌ای» در کار تیمی بجا نیست و حمایت نمی‌شود. اعضای تیم درک می‌کنند که نقطه قوت وجود گروه در این است که همه اعضا از تنوع و تفاوت‌های خود برای تلاش در راه‌حل مسئله، بهبود روند، رسیدن به هدف یا ایجاد چیزی تازه و جذاب استفاده کنند.

۱۲. مشارکت در بهبود پیوسته

گروه می‌تواند خود را مداوم بیازماید و پیوسته فرآیندها، اعمال و تعامل اعضای تیم خود را بهبود بخشد. اعضای تیم آزادانه درباره هنجارهای کار تیمی و آنچه مانع توانایی حرکت روبه جلوی آن می‌شود و همچنین پیشرفت گروه در حوزه‌های هزینه، استعداد و راهبرد بحث می‌کنند.

گروه جلسه‌هایی را برای بررسی ترتیب می‌دهد تا روندها و پیشرفت‌های گروه را در حرکت به سمت اهداف و کامیابی در آن‌ها ارزیابی کند. گروه فهم روشنی از پنج مرحله پیشرفت کار تیمی دارد و اعضا می‌دانند که چه چیز برای حرکت موفقیت‌آمیز گروه به سمت مراحل لازم است.

۱۳. حل مشکلات و تعارض‌های کار تیمی

گروه دارای فرآیندهایی از پیش توافق شده برای تشخیص، تحلیل و رفع مشکلات و تعارض‌های کار تیمی است. گروه از درگیری‌ها و ناسازگاری شخصی اعضا و جانب‌داری‌های اعضا حین اختلاف نظرها حمایت نمی‌کند. در عوض، اعضا برای گره‌گشایی متقابل از مشکلات و اختلاف نظرها تلاش می‌کنند.

۱۴. تمرین رهبری مشارکتی

رهبری مشارکتی در مدیریت جلسه‌ها، تخصیص وظایف، ثبت تصمیم‌ها و تعهدها، ارزیابی پیشرفت، مسئولیت‌پذیر نگاه داشتن اعضای تیم و جهت‌دهی به گروه کاربرد دارد. یعنی هر عضو و شرکت‌کننده در گروه باید آگاهانه برای هدایت گروه به سوی نتایج و همکاری‌های موفقیت‌آمیز مشارکت کند.

۱۵. تصمیم‌گیری‌های باکیفیت به عنوان یک تیم

اعضای تیم با هم تصمیم‌هایی بلکیفیت می‌گیرند و برای اجرای تصمیم‌های گرفته‌شده، از پشتیبانی و حمایت گروه برخوردارند. هم‌چنین اعضای تیم از پشتیبانی و حمایت افرادی که به آن‌ها گزارش می‌دهند برخوردارند تا به کامیابی و تعامل در پیشرفت و موفقیت دست پیدا کنند.

راه‌هایی برای افزایش بهره‌وری در کار تیمی

اهمیت داشتن فعالیت موثر در کار تیمی چیست؟ شاید این سوالی است که ذهن شما را نیز درگیر کرده است. داشتن فعالیت موثر در کار تیمی بسیار دشوارتر از پیشرفت در انجام وظایف فردی است.

نکاتی برای بهبود کارآیی افراد و افزایش بهره‌وری در کل تیمی:

۱. اهداف مشخصی تعیین کنید

کار کردن بدون داشتن یک هدف مشخص، مانند رفتن به سفر بدون نقشه است. شاید بتوانید به مقصد برسید، اما باید زمان بسیار بیشتری صرف کنید. برای ترسیم اولویت‌های اصلی تیم، باید قدمی به عقب بردارید و از خود پرسید: هدف نهایی که به دنبال دستیابی به آن هستیم چیست؟

اهداف، مقاصد و نقاط عطف اصلی کار تیمی در سازمان را مشخص کنید تا به تیم کمک کنید تصمیم بگیرد کدام وظایف در رده اولویت‌های برتر قرار می‌گیرند.

۲. اهداف و نتایج کلیدی (OKRs) را تعریف کنید

اهداف و نتایج کلیدی، تکنیکی محبوب برای تعیین و ابلاغ اهداف و نتایج در سازمان‌هاست. این روش توسط بسیاری از شرکت‌های مشهور مانند گوگل، لینکدین، اینتل و تویتر استفاده می‌شود. بنابراین، باید دلیلی برای این که این شرکت‌های موفق همگی از OKR ها استفاده می‌کنند، وجود داشته باشد.

با تعریف کردن سه تا پنج هدف اصلی بلندپروازانه، کیفی، عملی و دارای زمان محدود در سطوح شرکت و تیم، اولین قدم‌ها را در راستای افزایش بهره‌وری در کار تیمی بردارید. به‌عنوان زیرمجموعه هر هدف، تنها سه الی چهار نتیجه قابل اندازه‌گیری تعریف کنید؛ و نه بیشتر. اهداف و نتایج کلیدی شما باید در عین چالش برانگیز بودن، قابل سنجش و دست‌یافتنی باشند.

زمانی که در کار تیمی اهداف و نتایج کلیدی تیم خود را تعریف کردید، آن‌ها را روی یک تخته بنویسید و در محیط مشترک تیم قرار دهید، یا حتی پوستری برای آویختن به دیوار دفتر درباره آن‌ها بسازید. هرچه بیشتر معیارهای مهم تجارت را به یکدیگر یادآوری کنید، احتمال دستیابی به آن‌ها بیشتر می‌شود.

۳. فوریت‌ها را بازتعریف کنید

اگرچه مهم است که در کار تیمی تمرکز بر اهداف تان را حفظ کنید و از واکنش های کوتاه بینانه پرهیزید، اما همچنان باید برای رویدادهای غیرمنتظره آماده باشید . یاد بگیرید فوریت هایی را که بهتر است حل نشده رها شوند از شرایط بحرانی که لازم است همه چیز را رها کنید تا آن ها را حل و فصل کنید، تشخیص دهید و جدا کنید.

در حین بازتعریف مفهوم فوریت، اهداف بلندمدت و OKR ها را به تیم خود یادآوری کنید . اگر یکی از وظایف فوری می تواند به شما کمک کند تا به هدف اصلی نزدیک شوید، باید به یک اولویت اصلی تبدیل شود.

۴. انتظارات خود را تصریح کنید

اطلاعات دقیق، تاثیر فراوانی در افزایش بهره‌وری در کار تیمی دارد. این وظیفه مدیر گروه است که اولویت‌ها و انتظارات مربوط به هر نقش را در تیم مشخص کند.

شرط بهره‌وری و کارآمدی کار تیمی این است که همه افراد از نقش خود به خوبی آگاه باشند و بدانند که مدیر گروه از آن ها چه انتظاراتی دارد. چه بهتر که بتوانید مشارکت های فردی را به صورت عملی و قابل اندازه گیری تعیین کنید.

۵. مسئولیت های واضح تعیین کنید

در کار تیمی، وظایف و مسئولیت ها به سادگی با یکدیگر اشتباه گرفته می شوند. برای بهبود کار تیمی بهتر است که مسئولیت ها و حوزه های تخصصی هر یک از اعضای تیم را روشن کنید . اما حواس تان باشد که جایی برای آزمون و خطا باقی بگذارید، زیرا وظایف و پروژه‌ها تا حد زیادی به اهداف اصلی شما بستگی دارند.

وقتی به تیم خود فرصتی برای دسترسی به مشکلات پیچیده به وسیله خلاقیت و انعطاف پذیری می دهید، آن ها قادر خواهند بود مهارت های خود را با شرایط تطبیق دهند. افزایش بهره‌وری در کار تیمی تا حد زیادی در گروه خلاقیت افراد است.

۶. کار تیمی خود را سازماندهی شده نگه دارید

یکی از جدی ترین اشتباهاتی که ممکن است سر بزنند، این است که عملکرد تیم را به شانس واگذار شود. برای این که افراد بتوانند به طور موثر فعالیت کنند، کار آن ها باید به صورت پروژه ها و وظایف اولویت بندی شده سازماندهی شود.

سازماندهی در سطح شخصی بسیار ساده تر از منظم بودن در کار گروهی است . در ادامه نکات و دیدگاه های فراوانی را برای بهبود مهارت کار تیمی در سازمان و مدیریت یک تیم به شما نشان می دهیم.

۷. از یک ابزار مدیریت کار استفاده کنید

ابزارهای مدیریت کار به شما در ایجاد، پیگیری و مدیریت پروژه های پیچیده و فهرست فعالیت های روزانه کمک می کنند. اگر دوست دارید بتوانید یک نگاه اجمالی و سریع بر پروژه های فعلی تیم، نحوه استفاده از زمان و عملکرد شغلی تیم خود داشته باشید، از یک نرم افزار مدیریت که هم مدیریت پروژه و هم گزارش دهی را پوشش می دهد استفاده کنید.

۸. یک برنامه کاری هفتگی / ماهانه ایجاد کنید

برنامه های کاری هفتگی از جهات مختلفی سودمندند : علاوه بر این که می توانید فعالیت های گروه خود را به صورت کارآمدتری برنامه ریزی کنید، زمان کمتری را نیز صرف بازیابی تمرکز پس از انجام امورات غیرمهم خواهید کرد.

خود را به برنامه ریزی روزانه عادت دهید؛ صرف یک ساعت از صبح روز شنبه برای این کار، می تواند تا پایان هفته شش ساعت در وقت شما صرفه جویی کند.

۹. لیست مشترکی از کارهای روزانه تهیه کنید

استفاده از لیست وظایف، به این زودی از بین نخواهد رفت؛ اما نحوه ایجاد و استفاده از آن ها با ظهور فناوری های جدید به طرز چشمگیری تغییر کرده و اثری ماندگار بر افزایش بهره وری در کار تیمی گذاشته است.

به جای نوشتن کارها و وظایف خود روی یک برگه یادداشت یا علاوه بر آن، از یک ابزار مدیریت کار برای ایجاد لیست های وظیفه مشترک و قابل ویرایش در کار تیمی استفاده کنید. به این ترتیب، همه از پروژه های آینده، جلسات و وظایف آگاه خواهند بود.

۱۰. به لیست وظایف خود عمل کنید

فرض کنید هر روز هنگامی که محل کار خود را ترک می کنید، نگاهی به لیست وظایف خود می اندازید و متوجه می شوید که موفق شده اید تنها ۲۰ درصد از آن ها را به انجام برسانید . چنین چیزی برای هر کدام از ما معمولاً باعث می شود که احساس بدی درباره روز خود داشته باشیم.

از آنجا که نمی‌توانید به گونه‌ای مدیریت کنید که همه فعالیت‌ها را در یک روز به انجام برسانید، متعهدماندن به لیست وظایف مشترک در کار تیمی می‌تواند بسیار دشوار باشد. اما ارزش این تلاش را دارد: با اجرای وظایف به ترتیب اولویت، به اهداف کاری با بالاترین نرخ بازگشت سرمایه دست پیدا می‌کنید و باعث رشد سریع‌تر کسب‌وکار خود می‌شوید.

۱۱. کارها و پروژه‌های خود را اولویت‌بندی کنید

برای ارزشمندتر و مفیدتر شدن لیست وظایفی که ایجاد کرده‌اید، برای هر فعالیت اولیتهای تعیین کنید. یک لیست وظایف ارزشمند، افزایش بهره‌وری در کار تیمی را تضمین می‌کند.

همه کارها و پروژه‌هایی را که تیم شما برعهده دارد ارزیابی کنید. آیا آن‌ها در موفقیت طولانی مدت شما تاثیر دارند؟ آیا این تاثیر قابل توجه خواهد بود یا نسبتاً متوسط؟ هزینه‌های جایگزین برای اختصاص زمان به پروژه چیست؟ در این زمان چه کار دیگری می‌توانید انجام دهید؟

از این سؤالات و بینش‌ها برای تعیین اولویت‌های معقول و اطمینان از آگاهی همه از برتری برخی فعالیت‌ها و وظایف، استفاده کرده و برای بهبود کار گروهی تلاش کنید.

۱۲. بیخیال کارهای کم‌اولویت شوئ

در اینجا یک چهارچوب ساده برای ارزیابی لیست وظایف و یافتن کارهایی که در کار تیمی باید انجام دهید، آمده است. یک جلسه ماهانه برای بررسی پروژه‌های پیش‌رو برگزار کنید و از تیم خود بخواهید درباره این که هر کار چقدر در مسیر موفقیت تیم ضروری است از بین گزینه‌های زیر رای بدهند:

- اولویت برتر است؛
- باید امروز انجام شود؛
- باید طی همین هفته انجام شود؛
- بهتر است هر موقع زمان اجازه داد انجام شود؛
- می‌توانیم فعلاً آن را رها کنیم.

۲۰ درصد از کارهایی که کمترین تاثیر را در اهداف شما دارند رها کنید، و در ازای آن از اعضای تیم زمان و توجه بیشتری بخواهید.

۱۳. برای کارهای مهم وقت بگذارید

افزایش بهره‌وری در کار تیمی وابستگی زیادی به فعالیت‌های اصلی و مهم تیم دارد. همه ما دوره‌هایی را تجربه کرده‌ایم که وظایفی که باید انجام دهیم بسیار بیشتر از آن‌اند که بتوانیم همه آن‌ها را با کیفیت قابل‌قبولی انجام دهیم. حتی اگر همه کارهای با اولویت متوسط را هم به حالت تعلیق درآورید، شاید باز هم چند ساعت اضافه کاری لازم باشد.

روش‌های مختلفی برای ایجاد زمان بیشتر برای کارهای مهم تر در کار تیمی وجود دارد: برون‌سپاری، محول کردن کارها به افراد دیگر، چند ساعت اضافه کاری و... اما پیش از آن که به انجام هر کدام از این راه‌ها پردازید، مطمئن شوید که این کار در نهایت زمان بیشتری از شما نخواهد گرفت. به‌عنوان مثال، برون‌سپاری یک کار طراحی کوچک به یک آژانس طراحی خارجی یا یک شخص ثالث، ممکن است زمان زیادی از شما بگیرد زیرا لازم است ابتدا انتظارات و الزامات خود در کار را برای آن‌ها توضیح دهید.

۱۴. پروژه‌های بزرگ را به وظایف کوچک‌تر سرشکن کنید

یکی از ترفندهای شناخته شده برای بهبود بهره‌وری این است که کارهای بزرگ را به کارهای کوچک تقسیم کنید، به طوری که انجام دادن آن‌ها به صورت مرحله‌به‌مرحله آسان‌تر شود. این قانون در به پایان رساندن پروژه‌ها، برای افزایش بهره‌وری در کار تیمی نیز صدق می‌کند.

پروژه‌های پیچیده را به فعالیت‌های نهایتاً شش ساعته تقسیم کنید و آن‌ها را به اعضای مشخصی از تیم محول کنید. به این ترتیب همه از مسئولیت‌های خود آگاهند و می‌دانند که فعالیت بعدی‌شان چیست.

۱۵. پیگیر روند پیشرفت کار باشید

یکی از مهم‌ترین بخش‌های مدیریت کار تیمی در سازمان، یافتن روش‌های جدید برای بهبود کار گروهی و کیفیت و نتیجه کار است. پیگیری پیشرفت کار با نرم‌افزارهای مدیریت پروژه آنلاین، روشی ساده و موثر برای برنامه‌ریزی وظایف و علامت‌زدن آن‌ها پس از به‌تمام رسیدن است.

یک گزارش شاخص کیفی عملکرد یا همان گزارش KPI برای کار، می‌تواند اطلاعاتی درباره زمان صرف‌شده برای پروژه‌های مشخص و وظایف به شما بدهد و به بهبود کار گروهی و کارآمدی تیم شما در طی زمان کمک کند.

۱۶. زمان را پیگیری کنید

ثبت صورتی از اعمال تیم و افراد به بهبود انگیزه کمک می کند زیرا همه می توانند تاثیر کار خود را ببینند . علاوه بر این، شما قادر خواهید بود تجزیه و تحلیل کنید که کارآمدترین وظایف کدام اند و درعین حال میزان تعلل را در طول روزهای کاری خود کاهش دهید.

در روند افزایش بهره وری در کار تیمی پیگیری زمان نقشی شاید کوچک، اما بااهمیت دارد . ساده ترین روش برای پیگیری زمان صرف شده در کار، استفاده از یک ابزار زمان سنجی ساده است. با شروع کار خواهید فهمید که پیگیری زمان ممکن است دشوارتر از آنچه گمان می کردید باشد.

۱۷. درباره ساعات کار منعطف بر خورد کنید

شواهد نشان می دهند که جوانان امروزه ترجیح می دهند خارج از ساعات اداری سنتی کار کنند . این که افراد بتوانند در زمانی که برای آن ها راحت تر است کار کنند، می تواند به طور بالقوه عملکرد کلی را در کار تیمی افزایش دهد . البته مطمئن شوید که یک سیستم پیگیری زمان یا عملکرد برای ارزیابی عملکرد کار تنظیم شده باشد.

اگر مطمئن نیستید که ساعات کار انعطاف پذیر در تیم شما نتیجه بخش خواهد بود یا نه، پیش از آن که تبدیل به یک عادت همیشگی شود آن را برای یک ماه به صورت آزمایشی اعمال کنید.

۱۸. محیط کاری مبتنی بر نتایج را امتحان کنید

مفهوم محیط کاری مبتنی بر نتایج یا به این معنی است که فعالیت اعضای تیم به جای حضور فیزیکی در یک دفتر یا تعداد ساعات کار، براساس عملکرد، نتایج و بازده آن ها ارزیابی شود. روش ROWE آزادی زیادی در مدیریت زمان و کار به اعضای تیم می دهد و می تواند موجب افزایش بهره وری در کار تیمی باشد.

بسیار مهم است که برای ارزیابی کار تیمی تیم خود، اهداف واضح و قابل اندازه گیری تعیین کنید تا حتی با انعطاف پذیری بسیار زیاد، گروه همچنان به دستیابی به اهداف خود متعهد باشد.

۱۹. تمام جلسات خود را برنامه ریزی کنید

افراد همیشه وظایف و جلسات خود را فراموش می کنند. اگر می خواهید مطمئن شوید که همه به موقع در جلسه حضور پیدا کنند، تمام جلسات را در یک تقویم کار تیمی در سازمان مشترک برنامه ریزی کنید.

با حضور به موقع همه اعضای تیم، می‌توانید در وقتی که باید در انتظار رسیدن آخرین نفر تلف شود، صرفه‌جویی کنید. درباره اهمیت حضور به موقع در جلسات تیم با آن‌ها گفتگو کنید تا بدانند که این موضوع در موفقیت طولانی‌مدت شرکت چقدر مهم است.

۲۰. جلسات را طولانی نکنید

۹۹ درصد تیم‌ها مرتکب این اشتباه می‌شوند: جلسات را برگزار می‌کنند، فقط چون احساس می‌کنند باید این کار را انجام دهند. به این موضوع فکر کنید که گذراندن یک ساعت جلسه با بیست نفر، به اندازه بیست ساعت کار هزینه دارد. این یعنی هر جلسه هزینه زیادی برای شما خواهد داشت. اگر جلسات را کارآمدتر برگزار کنید اما به جای ۶۰ دقیقه، ۴۵ دقیقه طول بکشد، صرفه‌جویی قابل توجهی در زمان کرده‌اید. صرفه‌جویی در زمان اثر مثبت قابل توجهی در افزایش بهره‌وری در کار تیمی خواهد داشت.

۲۱. برنامه مشخصی برای جلسه داشته باشید

پیش از شروع جلسه تیم، برنامه مشخصی برای بیان موضوعات مورد بحث تنظیم کنید. حتی می‌توانید برای پرداختن به هر ایده یک بازه زمانی تعیین کنید و با پایان زمان مشخص شده به سراغ موضوع بعدی بروید. به این ترتیب، اعضای تیم شما فقط مهم‌ترین افکار و ایده‌ها را بیان و درباره آن‌ها گفت‌وگو می‌کنند.

از دیدن این که بهره‌وری کار تیمی در یک تیم سازماندهی شده چقدر بیشتر است، شگفت‌زده خواهید شد. یک روش عالی دیگر برای پربارتر کردن جلسات تیم، این است که محتوای جلسه را از قبل در اختیار اعضا قرار دهید. این کار باعث می‌شود بخش توضیحی جلسه بسیار کوتاه‌تر شود و زمان بیشتری برای گفت‌وگو و همکاری داشته باشید.

۲۲. تعطیلات را در برنامه ریزی تقویم کاری در نظر بگیرید

همه ما ممکن است از کار کردن خسته شویم. تحقیقات نشان می‌دهند داشتن یک مقدار قابل پیش‌بینی از تعطیلات، باعث بهبود کارایی گروه و روحیه آن‌ها می‌شود زیرا همه افراد در تیم آرامش بیشتری پیدا می‌کنند.

علاوه بر این، استراحت تاثیر قابل توجهی در خلاقیت افراد دارد. از تقویم مشترک تیم برای برنامه ریزی زمان صرف ناهار یا پیاده روی استفاده کنید. هرچه بیشتر افراد را به استراحت ترغیب کنید، سطح رضایت شغلی و سلامت آن‌ها بیشتر می‌شود و شما نیز به افزایش بهره‌وری در کار تیمی یک قدم نزدیک‌تر خواهید شد.

۲۳. ارتباطات آزادانه را تشویق کنید

نشان دادن بهترین واکنش در برابر تمام تغییراتی که روی پروژه اعمال می شود، ماموریتی است که حتی کارآمدترین اعضای تیم هم نمی توانند به طور کامل از عهده آن برآیند. افراد را تشویق کنید که در چنین مواقعی از سایر اعضای تیم مشاوره بگیرند و یا با روی باز به دیگران مشاوره بدهند.

یک راه خوب برای این که اطلاعات گسترده شرکت برای همه بخش ها و تیم ها قابل دسترسی باشد، این است که از نرم افزارهای تلفیقی به جای چندین ابزار با ویژگی های جداگانه استفاده کنید.

۲۴. نمونه باشید

اگر خودتان را باور نکنید، هیچکس دیگر نیز شما را باور نمی کند. به عنوان مدیر تیم، این وظیفه شماست که به وسیله رفتارهای تان، معتبر به نظر برسید.

در اختصاص زمان به کارهایی که انجام می دهید باهوش باشید؛ جلساتی که در آن ها شرکت می کنید، ایمیل هایی که باید به آن ها پاسخ دهید، پروژه هایی که با آن ها درگیر هستید، و... این وظیفه مدیر تیم است که قوانین و محدودیت ها را در کار تیمی تعیین کند، و خود با رعایت کردن آن ها کارآیی شان را به اعضا ثابت کند.

مواقعی که تضاد در تیم می‌تواند نتایج بهتری در پی داشته باشد

تضاد همیشه با پیامدهای منفی در کار تیمی همراه نیست؛ به ویژه، اگر در محیط تیمی تا حدودی تضاد وجود داشته باشد، نتایج مثبتی در پی خواهد داشت. در حقیقت، به طور معمول، تضاد در هر رابطه ای وجود دارد. بسیاری از افراد از روبه رو شدن با تضادها می‌ترسند. ممکن است اعضای تیم نیز خصومت خود را در تیم نشان دهند یا اگر فردی نقطه نظر آن‌ها را در نظر نگیرد، وی را کنار بگذارند. در نهایت، این نوع رفتارها، به دلیل ناراحتی هریک از اعضا، به انسجام تیم ضربه می‌زند؛ به همین علت، به جای این که با این نوع موضوعات به صورت شخصی برخورد شود، بهتر است اعضای تیم یاد بگیرند که تضاد را در کار تیمی مدیریت کنند. در ادامه، به مزایای تضاد در محیط تیمی اشاره می‌کنیم. با مدیریت درست این تضادها، تیم می‌تواند به نتایج مطلوبی دست پیدا کند؛ این مزایا عبارت‌اند از:

۱. ترویج سازگاری

زمانی میان هم کاران اختلاف پیش می‌آید که ایده‌ها یا برنامه‌های افراد با واقعیت متفاوت باشند. این نوع شکاف و تضاد فکری درون هر تیمی طبیعی به نظر می‌رسد. برای حل این موضوع، بهتر است هریک از اعضای تیم خود را با تغییرات و موارد پیش‌بینی‌نشده تطبیق دهد. در صورتی که افراد ذهنیت انعطاف‌پذیری داشته‌باشند، می‌توانند بر جزئیات تعارض بیش‌تر تمرکز کنند و تنش‌ها و شرایط قبلی را از یاد ببرند.

۲. تقویت (حرکت برای) رسیدن به هدف

چون اعضای تیم، با وجود اختلاف نظرها، مجبور می‌شوند با یک دیگر کار تیمی داشته‌باشند، پس از هدف‌گذاری نیز می‌توانند به طور محسوس‌تری پیشرفت کنند؛ این مورد هم چنین اهداف خاص سازمان را محقق می‌کند. حرکت برای رسیدن به هدف، هنگامی خود را نشان می‌دهد که اعضای تیم تمایل بیشتری به همکاری نشان دهند.

۳. تعهد

کار تیمی اعضای تیم با یک دیگر، حتی در حالی که با هم تعارض داشته‌باشند، می‌تواند در گروه پیوند بیشتری ایجاد کند، زیرا از نظر روان‌شناختی ثابت شده‌است که در صورتی که افراد در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده شوند، نتیجه‌ی تصمیم‌گیری را نیز راحت‌تر می‌پذیرند. در این حالت، تضاد زمینه‌ای را فراهم می‌کند که هر فرد عضو مهمی برای کار تیمی محسوب شود. حس شنیده شدن نظرات و اهمیت دادن به آن‌ها از عوامل اصلی روان‌شناختی است که می‌تواند تعهد افراد به هدف را نیز افزایش دهد.

۴. افزایش بهره‌وری

اگر هر فردی برای حل تعارض و رسیدن به توافق در گروه تلاش کند، اعضای می‌توانند بهره‌وری بیشتری در کار تیمی داشته باشند. به جای این که زمان برای نبود توافق در جمع صرف شود، حرکت به سوی نتیجه تلاش افراد را برای رسیدن به بهره‌وری بیشتر افزایش می‌دهد.

۵. تغییر سازنده

زمانی که تعارض در کار تیمی، به جای مدیریت درست، نادیده گرفته شود، شرایط وخیم‌تر خواهد شد. وقتی که افراد دیدگاه متفاوت خود را در کنار هم کاری متقابل با یک‌دیگر بیان می‌کنند، می‌توان انتظار داشت که در گروه تغییرات مثبتی ایجاد شود. با این که مصالحه در امور مسیر مناسبی را برای ایجاد می‌کند، در صورتی که اعضای تیم برای رسیدن به نتیجه‌ی بهتر با یک‌دیگر مناقشه داشته باشند، تضاد و تعارض ارزش مند خواهد بود. وقتی افراد حس کنند که عضو ارزش مند تیم هستند، تغییرات سازنده‌ای نیز ایجاد خواهد شد. پیروزی به این معنی است که همه‌ی افراد تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و هم‌زمان اعتماد و اتکا در میان گروه نیز افزایش یابد.

۶. حل مسئله

علاوه بر این‌ها، مدیریت سازنده‌ی تضادها در کار تیمی به حل مسائل منجر می‌شود. طبیعی است که افراد در رابطه با اهداف و چگونگی حل مسائل با یک‌دیگر اختلاف نظر داشته باشند، اما پذیرش نظرات جدید ارتباطات را بهبود می‌بخشد و در نهایت، مسائل نیز با خلاقیت بیشتر تری حل می‌شوند. در واقع، فقط با ارزش دادن به نظرات دیگران و پذیرش اختلاف نظرها می‌توان بین اعضای تیم ارتباط عملی ایجاد کرد و در نهایت، مسائل و مشکلات را نیز حل کرد.

۷. ارائه‌ی ایده‌های جدید

فرصت برابر به این معنی نیست که همه‌ی افراد یک تیم از سطح یکسانی برخوردارند، بلکه به این معناست که افراد برای بیان نظراتشان شانس یکسانی دارند. در صورتی که اعضا همیشه با یک‌دیگر موافق باشند، دیدگاه‌های جدید و روش‌های نوآوری نیز شکل نخواهند گرفت. در فرایند و مراحل حل مسئله، تعارضات خلاقیت ایجاد می‌کنند؛ البته در نهایت، باید میان اعضا توافق مشترکی صورت گیرد. هدف از تشکیل تیم و کار تیمی اعضا با یک‌دیگر رسیدن به اهداف مشخص شده است. با توجه به این که هر یک از اعضای تیم ویژگی‌های منحصر به فردی دارد، از بین بردن زورگویی و زمینه‌ی ترس برای سایر اعضا اهمیت ویژه‌ای دارد.

قدرت هر تیم به اندازه‌ی اعضای آن است. با وجود این که تضادِ مخرب می‌تواند روحیه کار تیمی و اتحاد افراد را منهدم کند، تضاد مثبت و سازنده با ایجاد خلاقیت و دیدگاه‌های مختلف می‌تواند به تیم شخصیت دهد و بهره‌وری را بیش‌تر کند، چراکه پتانسیل جمعی گروه بیش‌تر از پتانسیل تک‌تک اعضاست.

در این مطلب بررسی کردیم که کار تیمی چیست و چه تفاوتی با کار گروهی دارد، همچنین به موانع، مزایا و مهارت کار تیمی در سازمان نیز پرداختیم. اگر تجربه کار تیمی دارید با اعضای تیم دچار چالش شده‌اید یا حتی با انجام کارهایی باعث تقویت کار تیمی شده‌اید، حتما تجربیات و نظراتتان را با ما به اشتراک بگذارید.