

۱- چطور می توان اعضای گروه را به کار تیمی و هدف تیم متعهد کرد؟

همه اعضا تیم در تعریف ویژن و هدف گذاری تیم باید دخالت داشته و بازی داده شوند و اهمیت، ضرورت و الویت هدف تیم برای آنها کامل تشریح و مشخص باشد و ارزش و خروجی که از رسیدن به هدف بدست می آید باید برای اعضای تیم ترسیم و شفاف شود تا نسبت به هدف توجیه شده و برای رسیدن به آن متعهد شوند و تلاش نمایند و بدانند ضعف هر یک از اعضا از درک نادرست از هدف و عدم تعهد وی در کار تیمی می تواند به کل تیم و کسب و کار آسیب وارد نماید.

۲- تست های ارزیابی را چگونه باید برگزار کرد؟

برای اندازه گیری هر یک از شاخص های اولویت دار کار تیمی روش و تکنیک های مختلف کمی و کیفی وجود دارد. برخی از آنها در قالب مباحث ارزیابی عملکرد منابع انسانی نیز قابل شاخص گذاری و اندازه گیری است. ابتدا باید شاخص های مورد نظر را انتخاب نموده و برای هر شاخص روش های آنرا را شناسایی و به کار بست. از مطالعات تطبیقی برای صنعتی که تیم در آن فعالیت دارد و مورد کاوی نیز می توان کمک گرفت. پس از انتخاب روش، می بایست مراحل آن را طی کرد و نتایج را بررسی نمود.

۳- اگر عضوی از گروه اصطلاحاً بیخیالی طی کرد دیگر اعضا چه واکنشی باشد داشته باشند؟

سایر اعضا تیم می بایست عدم تعهد هم تیمی را به وی گوشزد نموده و اعضا تیم می توانند همدیگر را micro management کنند. عواقب حاصل از نرسیدن به هدف تعیین شده تیم می بایست به وی یادآور شود. دلیل عدم مشارکت یا بی تفاوتی وی می بایست شناسایی شود. چنانچه مسئله مربوط به بی تفاوتی وی درون تیم حل نگردد، از مدیر مستقیم نفر مربوطه برای رفع این مشکل می توان کمک گرفت.

۴- نقش لیدر/مدیر پروژه در بهبود ویژگی های مثبت تیم چیست؟

لیدر تیم می بایست نقاط قوت تیم را شناسایی نموده و در نگهداشت و ارتقا آن ویژگی ها تلاش و به تیم کمک نماید. وی می تواند عوامل انگیزشی اعضا تیم را شناسایی نموده و با بکارگیری آن، ویژگی های مثبت تیم را ارتقا دهد. همچنین لیدر تیم می بایست عوامل بازدارنده یا کاهنده نظیر مواردیکه باعث کاهش بهره وری تیم می شوند را نیز شناسایی نموده و در جهت رفع آنها تلاش نماید.

۵- نقش تجربه فنی در ارتباطات تیمی و تایید آنرا تشریح کنید.

تجربه فنی هر فرد می تواند باعث ارتقا تیم شود. چنانچه تجربه فنی در تیم به اشتراک گذاشته شود، باعث می شود افراد برای برقراری ارتباط با هم ترغیب شده و تجربیات و دانش جدید کسب کنند که موجب افزایش انگیزه آنها در کار تیمی می شود. همچنین داشتن تجربه فنی، اعتماد به نفس اعضا تیم را در برقراری ارتباط با هم تیمی ها افزایش می دهد.

۶- ۵ تا dysfunction یک تیم کدام ها هستند؟

Absence of Trust- Fear of conflict- lack of commitment- Avoidance of accountability- inattention to results.

۷- پارامترهای Trust را چطور باید اندازه گرفت؟

پارامتر Trust از حاصل جمع پارامترهای (اطمینان، اعتماد، صمیمیت) تقسیم بر (خود محوری) بدست می آید.

اطمینان: حاصل کلمات بکار گرفته شده توسط فرد در تعهددهی و صداقت کاری وی می باشد.

اعتماد: حاصل رفتارهای فرد و انجام دادن قول هایی که می دهد می باشد.

صمیمیت: ناشی از احساسات فرد و اینکه دیگران در همکاری با فرد احساس امنیت کنند و در مورد مشکلات شان بتوانند براحتی با وی صحبت کنند می باشد.

خودمحوری: ناشی از توجه فرد به خود و مبنا قراردادن نظر و عملکرد خود در تعامل با تیم می باشد.

۸- تفاوت افراد درونگرا و برونگرا در کار تیمی چیست؟

برخی خصوصیات اخلاقی افراد برون گراها:

هیچکس برای آنها غریبه نیست و به راحتی ارتباط برقرار می کنند.

برای هر کاری که پیشنهاد می شود، داوطلب می شوند. اینها کارمندانی هستند که در آن واحد روی چند پروژه کار می کنند، حتی اگر پروژه ها وجه اشتراک کمی با همه داشته باشند.

با هر کسی که بخواهد ارتباط اجتماعی ایجاد می کنند. وارد همه بحث ها می شوند.

وقتی می خواهند روی دیگران تاثیر بگذارند تعهد بیش از اندازه قبول می کنند تا حقانیت خود را ثابت کنند.

ممکن است با کارمندان و مشتریان رفتاری دوستانه و صمیمی پیدا کند.

فرد برون گرا معمولاً روز کاری خود را با دیدن دیگران شروع می کند. وقتی بتواند نظرات دیگران را هم به دست آورد، روزش را با بازده بیشتری شروع خواهد کرد.

فرد برون گرا از بودن با دیگران انرژی می گیرد.

برخی خصوصیات اخلاقی افراد درون گراها:

آنها معمولاً ترجیح می دهند در خلوت کار کنند. اگر کسی مزاحم کارشان شود معمولاً عصبانی می شوند.

آنها زندگی دیگران را درک کرده اما وارد بحث های اجتماعی نمی شوند. به ندرت در جمع هایی که صحبت کاری نیست، دیده می شوند.

قبل از اینکه وارد کاری شوند، صبر می کنند تا اگر کس دیگری آن پروژه را قبول نکرد وارد آن شوند.

آنها می توانند قدرت تمرکز و حل مشکل بسیار بالایی داشته باشند.

آنها می توانند بعنوان یک سیاستمدار رفتار کنند و رفتارها را از دور بررسی کنند.

آنها دیدی واقع بینانه به توانایی های خود دارند و برای پیش بردن یک پروژه به اندازه کافی صبورند.

فرد درون گرا برای بیان ایده‌های خود چندان راحت نیست.

فرد درون گرا از تنها بودن انرژی می‌گیرد.

۹- منظور از اینکه کسی که مسئولیت می‌پذیرد سایرین را هم مسئول می‌داند چیست؟

پذیرش مسئولیت بر عهده همه اعضا تیم می‌باشد و همه اعضا خودشان و یکدیگر را برای رسیدن به اهداف تیم مسئول می‌دانند و از یکدیگر توقع و انتظار مشارکت و همکاری و مسئولیت‌پذیری جهت رسیدن به هدف تیم را دارند.

۱۰- برای مدیریت و تمرکز جهت ارتباط با اعضای تیم چه راهکاری پیشنهاد می‌شود؟

هدف کاملاً شفاف برای اعضا تیم ترسیم شده باشد و راه‌ها و تکنیک‌ها و مسیر رسیدن به هدف برای اعضا تیم تا حد زیادی مشخص باشد. کارهای مختلف و غیرمرتبط به افراد محول نشود. عوامل محیطی یا شخصی که باعث عدم تمرکز یا حواس‌پرتی اعضا تیم می‌شود شناسایی و برطرف شود. از اپلیکشین‌ها و تست‌های موجود جهت افزایش تمرکز می‌شود نیز می‌توان کمک گرفت.