

بناء الفريق الافتراضي وإدارته

ردود الفعل إيجابية أو سلبية، هي أداة عظيمة لمساعدة الموظفين في العمل. على فريق افتراضي، إعطاء ردود الفعل في الوقت المناسب مهم لنجاح الفريق بشكل عام. يحتاج الموظفون إلى معرفة كيفية قيامهم بالمهام ويحتاجون إلى معرفة ما إذا كانوا بحاجة إلى تغيير أي شيء. بما أن المدير لا يستطيع الاتصال بالموظف عشوائياً لتقديم ملاحظات كما يفعلون شخصياً، فمن الأفضل إعداد جلسات منتظمة مجدولة (مثل الهاتف أو الدردشة) لتنبيه الموظف بأي ملاحظات سلبية تحتاج إلى معالجة أو أي ملاحظات إيجابية يجب مشاركتها. وهذا يتطلب من المدير التعرف على الموظف شخصياً بحيث جلسات التغذية المرتدة ليست مريحة أو غير مريحة.

تحقق مع موظفيك على أساس منتظم، سواء عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني أو المؤتمر، إلخ. لا تدع الموظفين يعانون من مشكلة على مدى فترة طويلة من الزمن. لا تنتظر منهم الاتصال بك؛ تواصل معهم لتقديم المساعدة. اتصل بكل موظف في كثير من الأحيان ومتابعة بعد أي مشاكل قد أبلغوا. ابقاء على اتصال مع كل موظف ليس فقط يقلل من المشاكل الكبيرة، ولكن يظهر دعمك في الموظف ويمكن أن ترفع معنوياتهم بشكل كبير.

النصائح:

- إنشاء جدول منتظم لتسجيل الوصول مع الموظفين
- العثور على الطرق التي تعمل بشكل أفضل لكل موظف
- تتبع المشاكل الصغيرة التي تنشأ في وقت مبكر لمنع أكبر منها في وقت لاحق

احترام الاختلافات واحتضانها

التنوع بين مجموعة هو دائماً شيء جيد، ولكن تحت انطباعات خاطئة يمكن أن تدمر أي فريق. سواء كان الاختلاف هو نوع من الثقافة أو الآراء السياسية أو مجرد اختلاف في الخلفية، فإن كل هذه العوامل يمكن أن تغير كيفية تفاعل الشخص مع شخص آخر ونوع وجهة نظره. عندما يكون أعضاء الفريق متنوعين، يمكن أن يمنع الفريق من التفكير في مسار واحد وإيقاف "عقل المسار الواحد". فهو يفتح زملاء الفريق أمام أفكار ووجهات نظر جديدة، والتي بدورها يمكن أن تخلق مفاهيم جديدة للمشاريع والواجبات. معاً، يمكنهم تعلم احترام خلافاتهم بين بعضهم البعض، ولكن احتضانهم لخلق أسلوب عمل جديد كلياً.