

بناء فريق بالتوافق

الأهداف الذكية

الأهداف ضرورية بعد وضع رؤية. الأهداف هي ما يعمل الناس من أجله وهم يحاولون إكمال رؤيتهم. عادة ما يتم تنفيذ الأهداف SMART في إعدادات الفريق:

- محدد – كن محددا بشأن الهدف الذي تريد تحقيقه
- قابل للقياس – ما الذي سيعلمك عند تحقيق هدف ما؟
- قابلة للتحقيق – كيف يمكنك الوصول إلى الهدف؟
- معقول – هل من الممكن الوصول إلى الهدف؟
- في الوقت المناسب – متى ينبغي بلوغ الهدف؟

عند إنشاء الأهداف الذكية، فكر في إشراك الفريق. إذا قمت ببساطة بتعيين الأهداف التي لا يعتقد الناس أنها قابلة للتحقيق، فمن غير المرجح أن يتحدوا حولها.

كيف يشعر الناس حول التواجد في الفرق؟

كثير من الناس لا يحبون فكرة أن يكونوا في فرق. هذا الخوف من العمل الجماعي غالبا ما ينبع من التجارب السابقة. لقد كان الجميع في فريق مع ذلك الشخص الوحيد الذي لم يساهم. بالإضافة إلى ذلك، يجبر بعض المديرين الفرق على الاعتقاد بأنهم سيعملون بطريقة سحرية بشكل أفضل دون اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان أن أعضاء الفريق سيعملون معا بشكل جيد وتطوير العلاقات. الفرق التي لم يتم إطلاقها بشكل صحيح لديها فرصة ضئيلة للنجاح. من المهم أن تبدأ الفرق بداية إيجابية منذ البداية من خلال تطوير العلاقات، والأهداف الملهمة، وتحديد الأدوار.



أوامر مباشرة

ويتعين على القادة أن يقاوموا الرغبة في إصدار الأوامر بدلا من التوجيهات. الأوامر عقائدية وتأخذ أي خيار من الفريق. عند تقديم التوجيه، فإنك تقدم إرشادات الفريق دون مثل هذا الطلب الصارم. يمكن للناس إعطاء توجيهات من خلال:

- توجيه دعوة: طلب أعضاء الفريق أداء الأنشطة.
- تشجيع: إعطاء الأفراد أسبابا لاتخاذ إجراءات محددة.

وكفاند، قد يكون من الضروري إصدار الأوامر في بعض الأحيان، ولكن ينبغي أن يتم ذلك لماما واحترام. إن خلق جو استبدادي سيمنع الفريق من تطوير المبادرة والإبداع.