

## ویژگی های تیم موفق

ویژگی های تیم موفق را می توان از جنبه های مختلفی بررسی کرد. از فرآیندی که در جذب و استخدام آن افراد در نظر گرفته شده است تا سبکی که سرپرست تیم، کارها را مدیریت و یا **تفویض اختیار** می کند تا حتی محیطی سیاسی و اجتماعی که تیم در آن قرار دارد. اما در این مقاله ویژگی های تیم موفق در **سیمیل اچ آر**، بیشتر تمرکز ما بر روی داخل تیم و پیدا کردن رفتارهایی است که تیم های موفق، فارغ از نوع فعالیت و صنعت، آن ها را انجام می دهند.

## ویژگی های تیم موفق چیست؟

برای شناخت ویژگی های تیم موفق، آقای ران فردمن (Ron Friedman) که به صورت تخصصی در مجموعه [ignite80.com](http://ignite80.com) بر روی تیم های دارای عملکرد قوی و موفق کار می کند، با قصد شناسایی و فهمیدن رفتارهایی که تیم های موفق را می سازند، تحقیقی بر روی بیش از هزار نفر از کارکنان در آمریکا انجام داد. براساس این تحقیق، مشخص شد که تنها چیزی حدود ۸ درصد از تیم ها، دارای عملکرد قوی و به اصطلاح «موفق» هستند و این جامعه ۸ درصدی، رفتارهای زیر را دارند:

### • تیم های موفق، صحبت می کنند

از ویژگی های تیم موفق این است که بعد از اینکه هر پروژه مشخص شد، از فرمت روتین انجام پروژه پیروی نمی کنند. آن ها بلافاصله شروع به کار نمی کنند، در عوض آن ها زمانی را اختصاص می دهند تا با یکدیگر شفاف شوند و تکلیفشان را با خودشان مشخص کنند (تیم های موفق در مقایسه با تیم های معمولی، سه برابر بیشتر احتمال دارد که چنین کاری را انجام دهند). آن ها از این زمان استفاده می کنند تا توافقات غیررسمی و فرهنگی خود را انجام دهند و چیزهایی که در پروژه به آن ها اشاره نمی شود را مشخص کنند. به طور کلی، تیم های موفق قبل از شروع پروژه یا یکدیگر این چهار مورد را شفاف می کنند:

- کارهایی که ترجیح می‌دهند خودشان انجام دهند و تخصص بیشتری در آن دارند.  
- شیوه‌ای که ترجیح می‌دهند در طول پروژه از وضعیت پیشرفت همکاران مطلع باشند و گزارش دهند.

- سناریوهای موفق و ناموفقی که در پروژه قبلی با یکدیگر تجربه کرده‌اند.

- برنامه‌ای برای زمانی که اوضاع از کنترل خارج شد.

با این مکالمه ساده، در همان ابتدای کار، دو اتفاق ارزشمند در بین اعضا روی می‌دهد:

۱. «احترام» به مهارت‌ها و تخصص‌های یکدیگر، اساس پیشبرد پروژه می‌شود.

۲. با توجه به اینکه اعضا، اتفاقات شکست‌خورده گذشته را مرور می‌کنند، باعث

می‌شود که ترقیب شوند اگر در طول پروژه احساس کردند چیزی درست پیش

نمی‌رود، همان جا صحبت کنند و جلوی خسارت بیشتر را بگیرند که در این باره،

در [مقاله سکوت سازمانی](#) بیشتر صحبت کرده‌ایم که پیشنهاد می‌کنیم آن را

مطالعه کنید.

#### • تیم‌های موفق، زنده‌اند

تیم‌هایی که در این تحقیق جزو آن ۸ درصد موفق بودند، در مقایسه با تیم‌های ناموفق،

بیشتر اطلاعات با یکدیگر به اشتراک می‌گذاشتند؛ به این معنی که هر پیشرفت یا مشکلی

در روند کاری خود داشتند، تمام اعضای تیم را مطلع می‌کردند. از ویژگی‌های تیم موفق

این است که نه تنها اطلاعات، نگهداری و محرمانه لحاظ نمی‌شود، بلکه اعضا یکدیگر را

تشویق می‌کردند که هر آنچه به‌عنوان پیشرفت یا آیدیت از وضعیت پیشرفت پروژه

داشتند را برای یکدیگر به اشتراک بگذارند تا از این طریق، هم سرعت تصمیم‌گیری

اعضای تیم افزایش یابد و هم باعث افزایش تمرکز اعضا تیم بر روی پیشرفت پروژه شود.

#### • تیم‌های موفق، جشن می‌گیرند

درباره فیدبک و به طور کلی، ساختن فرهنگ بازخورد، فرهنگی که افراد به‌صورت روتین

به یکدیگر درباره نحوه انجام کارهای بازخورد می‌دهند، در [مقاله فرهنگ بازخورد دادن](#)

صحبت کردیم. اما از ویژگی‌های تیم موفق این است که آن‌ها رفتار جالب دیگری دارند؛

بدین شکل که علاوه بر فیدبک دادن، وقتی کاری را انجام می‌دهند و در آن موفق عمل

کرده‌اند، آن را بیان می‌کنند و می‌گویند که این موفقیت را مدیون کمک کدام یک از

اعضای تیم هستند و به این ترتیب، موفقیت خود را با هم‌تیمی خود جشن می‌گیرند و شریک می‌شوند که از این طریق، این رفتار تکرار می‌شود.

#### • تیم‌های موفق، دعوا می‌کنند

در تمجید داشتن تعارض سازمانی همین بس که باعث بهبود عملکرد، افزایش یادگیری، رضایت شغلی و بهبود روابط می‌شود که در [مقاله تعارض سازمانی](#)، به طور کامل درباره آن‌ها صحبت کرده‌ایم. اما از ویژگی‌های تیم موفق این است که در آن‌ها نسبت به سایر تیم‌ها، نه تنها تعارض، مخالفت و درگیری کمتر نیست، بلکه بسیار بیشتر است. همانطور که در تحقیقی مشخص شد که زوج‌های موفق، نیست به زوج‌هایی که احتمال طلاق در آن‌ها وجود دارد، بیشتر با یکدیگر مخالفت می‌کنند ([منبع](#)). این روایت در تیم‌های موفق نیز نسبت به تیم‌های دیگر وجود دارد. تیم‌های موفق، به مخالفت و تعارض سازمانی به چشم یک فرصت برای بهبود شرایط، دیدی سازنده و لازم برای پیشرفت نگاه می‌کنند. در حالی که تیم‌های دیگر، تعارض سازمانی را یک تهدید و از بین برنده اعتماد می‌دانند. البته در طول این مخالفت‌ها، آن‌ها اصول مخالفت و تعارض را رعایت می‌کنند:

- یکدیگر را مورد تمسخر قرار نمی‌دهند.

- به یکدیگر برچسب‌های شخصیتی نمی‌زنند.

- بروی کاری که الان باید انجام شود به جای اشتباهی که شده است، تمرکز می‌کنند.

#### • تیم‌های موفق، سازنده‌اند!

اعضای تیم‌های موفق در این تحقیق بیش از همه با این جمله موافق بودند: حتی بهترین روابط کاری هم بالا و پایین دارند.

این افراد باور دارند که روابط در تیم آسیب می‌بینند و سپس نیاز به درمان و رسیدگی دارند. یکی دیگر از ویژگی‌های تیم موفق این است که در مقایسه با تیم‌های معمولی، به اعضای تیم خود بیشتر اهمیت می‌دهند؛ به این معنی که وقتی احساس کنند بین خودشان و یکی از اعضا دلخوری پیش آمده، خودشان به صورت خودجوش به سراغ آن شخص می‌روند و سعی می‌کنند تا شرایط را درست کنند. تیم‌های موفق باور دارند که می‌توان شرایط را با تلاش بهبود و اصلاح کرد و بر همین اساس است که وقتی می‌بینند روابطشان با یکی از اعضا سازمان مناسب نیست، به دنبال راهکاری برای حل آن

می‌گردند (با فرهنگ سازمانی مسموم تیمی مقایسه کنید که وقتی روابط دو نفر خراب می‌شوند، پشت یکدیگر صحبت می‌کنند و افراد گروه را به دو دسته تقسیم می‌کنند.)

### **به سادگی، تیم موفق بسازید**

در کتاب‌های انگیزشی، جمله‌ای گفته می‌شود: Fake it till you make it. شاید بتوان از این جمله برای ساختن تیم موفق استفاده کرد. اگر برای شما دقیقاً مشخص نیست که تیم موفق چه خروجی می‌تواند برای سازمان شما داشته باشد و چه مسیری را برای آن باید طی کنید، شاید راهکار دیگر این باشد که ویژگی‌های تیم موفق و خصوصیات رفتاری که آن‌ها در دنیا از خود نشان می‌دهند را در تیم خود پیاده کنید:

- قبل از شروع پروژه با اعضای خود مکالمه کنید و سه موضوع اساسی را با آن‌ها مطرح کنید.
- انتشار اطلاعات از پیشرفت و وضعیت پروژه را در تیم، سریع‌تر و به‌روز کنید.
- موفقیت خودتان را با اعضای تیم جشن بگیرید.
- با یکدیگر مخالفت کنید و تعارض سازمانی را تشدید کنید.
- روابط وقتی آسیب دیدند، خودتان ترمیم کنید.