

۱۲ توصیه برای تشکیل گروه: چگونه گروه‌های موفق کاری تشکیل دهید

چگونه گروه‌ها به سطح کارایی مطلوب می‌رسند.
افراد در هر محیط کاری از تشکیل گروه صحبت می‌کنند، از کار کردن به صورت گروهی یا از گروه خود، اما تنها اندک شماری از آنها به درستی درک نموده‌اند که به چه نحوی تجربه کار گروهی را خلق کنند یا یک گروه کارآمد را توسعه بخشند

تعلق داشتن به یک گروه نتیجه این احساس است که جزئی از قلمرویی فراتر از قالب فردی خویش باشید. با این باور رسالت و اهداف شما همان رسالت و اهداف تشکیلات شما خواهد بود. در فضایی که جمع‌گرایی غالب است، شما در تمامی توفیقات شریک تلقی می‌شوید.

حتی چنانچه شما وظیفه شغلی معین داشته باشید و به بخش ویژه‌ای از تشکیلات وابسته باشید به هر حال با سایر اعضا جهت تحقق کل اهداف همگام حرکت می‌کنید. توجه به این مهم ضروری است که همواره میان مفهوم کلی کار گروهی و امر بهبود یک گروه فاقد فعالیت موثر که صرفاً به منظور انجام یک هدف خاص شکل داده شده تمایز قائل شوید.

افراد عموماً اهداف ساخت دو گروه مذکور را با هم اشتباه می‌گیرند. شاید به همین علت است که بسیاری از سمینارها و همایش‌ها در خصوص ساخت گروه از دید شرکت‌کنندگان ناموفق پنداشته می‌شوند. در حقیقت راهبران در تعریف گروهی که قصد تشکیل آن را دارند با شکست مواجه می‌شوند. آن زمان که در رویکردهای ساخت گروه تامل می‌کنید در نظر داشته باشید که توسعه مفهوم کلی کار گروهی از ایجاد یک گروهی موثر و متمرکز متفاوت است.

۱۲ توصیه برای تشکیل گروه

هیات رئیس، مدیران و کارکنان سازمان دائماً در پی راهکارهایی به سوی بهبود قابلیت‌ها و نتایج کسب و کار می‌باشند. امروز بسیاری بر این عقیده‌اند که ساختارهای سازمانی افقی ۱ مبتنی بر گروه ارجح‌ترین طرح جهت درگیر ساختن تمامی کارکنان در تولید توفیقات کسب و کار محسوب می‌شوند.

مهم نیست که شما تلاش در جهت پیشرفت مبتنی بر گروه را چگونه اطلاق کنید: گروه‌های کاری با پیشرفت پیوسته، با کیفیت تمام عیار، با تولید ضعیف یا خودگردان، مسأله این است که با تلاش شما نتایج بهتری محقق گردد.

معدود شماری از سازمان‌ها در مجموع از نتایج حاصل از تلاش گروه خود رضایت دارند. از این رو چنانچه تلاش گروه‌ها انتظارات مورد نظر را برآورده نساخت احتمالاً

این فهرست دلیل را بر شما آشکار خواهد ساخت. فرآیند موفق تشکیل گروه که همراهش گروه‌های کاری متمرکز و موثر است، مستلزم توجه به تک‌تک موارد زیر می‌باشد:

۱- انتظارات صریح:

آیا رهبری اجرایی به روشنی انتظارات خود در خصوص عملکرد گروه و بازده مورد نظر را به جمع منتقل نموده است؟ آیا اعضاء از فلسفه وجودی گروه آگاه شده‌اند؟ آیا سازمان ثبات اهداف خود را در پشتیبانی از گروه به وسیله منابع انسانی، مالی و زمانی نشان می‌دهد؟
محتوا:

۲-

آیا اعضاء گروه علت اصلی شرکت در گروه را درک نموده‌اند؟ آیا آنها دریافته‌اند که چگونه استراتژی بهره‌گیری از گروه به سازمان در جهت تدوین اهداف مرتبط با کسب و کار کمک می‌کند؟ آیا اعضاء گروه قادرند اهمیت تحقق اهداف اشتراکی گروه خود را تعیین کنند؟ آیا گروه درک می‌کند که عملکردش در چه موقعیتی بر اهداف، اصول، دیدگاه‌ها و ارزش‌های سازمان مطلق است؟

۳- تعهد:

آیا اعضاء گروه به راستی خواهان مشارکت در گروه می‌باشند؟ آیا آنها رسالت گروه را حائز اهمیت می‌پندارند؟ آیا آنها به تحقق رسالت گروه و بازده در خود متعهد هستند؟ آیا آنها از میزان ارزش خدماتشان برای تشکیلات و نیز مسیر حرفه‌ای‌شان آگاه هستند؟ آیا اعضاء گروه چشم‌انتظار قدرشناسی از مشارکت‌هایشان می‌باشند؟ آیا توقع رشد مهارتشان در گروه‌اند؟

۴- صلاحیت:

آیا گروه حس می‌کند که افراد شایسته‌ای را در اختیار دارد؟ آیا گروه حس می‌کند که اعضا از دانش، مهارت و توانمندی کافی جهت پرداختن به موضوعاتی که گروه براساس آنها شکل گرفته بهره‌مند می‌باشند؟ و در غیر این صورت آیا گروه راهکار مقتضی جهت برآوردن نیازهایش دسترسی دارد؟ آیا گروه احساس می‌کند که دارای منابع، استراتژی‌ها و پشتیبانی لازم برای تحقق رسالتش می‌باشد؟

۵- ترسیم برنامه:

آیا گروه، حوزه مقرر مسئولیت خود را پذیرفته و مولفه‌های چون رسالت، دیدگاه و استراتژی‌های مناسب به منظور تحقق آن رسالت را طرح‌ریزی نموده است؟ آیا گروه اهداف، بازده‌های مورد نظر، زمان‌بندی‌ها و نحوه سنجش نتایج عملکردها و نیز فرآیندی که کل گروه در مسیر به انجام رسانیدن تکالیفش دنبال کرده را تعریف و به درستی منتقل نموده است؟ آیا گروه مدیریت و سایر گروه‌های مربوط از طرح و برنامه‌ریزی گروه مذکور پشتیبانی به عمل می‌آورد؟

۶- نظارت:

آیا گروه واجد استقلال عمل و قدرت کافی می‌باشد تا با رسیدن به حس مالکیت، در مسیر برنامه ترسیم شده گام بردارد؟ در عین حال آیا اعضاء گروه آشکارا مرزهایشان را می‌شناسند؟ تا چه حد ممکن است اعضاء گروه در یافتن راهکارها مصر باشند؟ آیا محدودیت‌ها (مالی و زمانی) در سر آغاز پروژه و پیش از آن که گروه موانع را تجربه کند، مشخص شده‌اند؟ آیا به همه اعضاء سازمان در خصوص وابستگی و مسئولیت‌پذیری گروه اطلاع رسانی شده است؟ آیا سازمان برای گروه اختیار ارائه پیشنهاد و اجرای طرح را مقرر داشته است؟ آیا مشخصاً یک فرآیند بازبینی وجود دارد طوری که هرم گروه و هم سازمان بدون هیچ تناقض در مسیر مقصود نهایی قرار گیرند؟ آیا اعضاء گروه بر مسئولیت‌پذیری یکدیگر نسبت به زمان‌بندی، تعهدات و نتایج باور دارند؟ آیا سازمان برنامه‌ای به هدف افزایش فرصت‌هایی برای مدیریت فردی میان اعضاء خود دارد؟

۷- همکاری:

آیا گروه به راستی درک صحیحی از جمع و روند کار جمعی دارد؟ آیا اعضاء گروه مراحل پیشرفت را می‌شناسند؟ آیا به طور موثر با یکدیگر همکاری می‌کنند؟ آیا برای تمامی اعضاء نقش و مسئولیت‌های قابل درک است؟ آیا گروه قادر است متفقاً به سوی حل مسأله، بهبود فرآیند، استقرار هدف و سنجش حرکت