

فعالیت های تیمی

اگر چه تعدادی از محصولات از جمله محصولات سخت افزاری و نرم افزاری می توانند به طور انفرادی تولید شوند، پیچیدگی و مقیاس سیستم های مدرن امروزی و همچنین زمان های مطلوب برای انجام پروژه به حدی است که دیگر برای یک فرد امکان پذیر نیست که بیشتر کارهای مهندسی را به تنهایی انجام دهد. توسعه سیستم یک فعالیت تیمی است و کارآیی یک تیم تا حد زیادی مشخص کننده کیفیت مهندسی است.

کار گروهی مهندسی

تیم ها برای اکثر کارهای مهندسی مورد لزوم هستند. تیم ها انواع مختلفی دارند. برای مثال در ورزش، موقعیت افراد در یک تیم بسکتبال دینامیک است و تمام اعضای تیم باید به صورت مشارکتی کار کنند. بر عکس یک تیم کشتی از مسابقه دهندگان منفردی تشکیل شده است که به صورت پویا بر یکدیگر اثر متقابل ندارند، اگر چه اعضای یک تیم همدیگر را از لحاظ اجتماعی و احساسی پشتیبانی می کنند. در مهندسی، تیم های تولید و توسعه، بیشتر شبیه تیم های بسکتبال کار می کنند. اگر چه ممکن است که کارهای ویژه جداگانه ای داشته باشند ولی در نهایت همه آنها در جهت برآوردن یک هدف مشترک واحدی حرکت می کنند. تیم های نگهداری معمولاً مانند تیم های کشتی، نسبتاً مستقل کار می کنند. یک تیم بالاتر از یک گروه از افراد است که به طور اتفاقی کنار یکدیگر قرار داده شده اند تا با هم کار کنند. کارگروهی نیاز به تمرین دارد و شامل مهارت های ویژه است و تیم ها نیازمند یک پروسه عمومی هستند. آنها محتاج یک هدف هستند که همه اعضای تیم بر روی آن توافق داشته باشند. تیم ها نیازمند رهبری و هدایت کارا و مفید هستند.

شرایط برای کار گروهی

یک تیم گروهی از افراد است که یک هدف مشترک دارند. اعضای تیم باید به این هدف پایبند بوده و چارچوب کاری عمومی برای آن داشته باشند. تیم به صورت زیر تعریف می شود:

< تیم، حداقل شامل دو نفر می‌شود؛

< اعضای یک تیم به سوی یک هدف کلی در حرکتند؛

< هر شخصی نقش ویژه‌ای دارد که به او منتسب شده است؛

< اتمام و تکمیل عملیات به نوع خاصی از وابستگی بین اعضای تیم احتیاج دارد.

تمام چهار قسمت تعریف یک تیم که ذکر شد مهم است. برای مثال، کاملاً واضح است که یک تیم از بیش از یک نفر تشکیل شده است و نیاز به یک هدف کلی هم به طور عمومی پذیرفته شده است. داشتن نقش، حالت خاصی از احساس مالکیت و تعلق را در شخص به وجود می‌آورد. نقش‌ها، اعضای تیم را در چگونگی انجام کارهایشان، هدایت می‌کنند. آنها از برخوردها، کارهای تکراری و به هدر رفتن تلاش‌ها، جلوگیری می‌کنند. آنها درجه خاصی از داشتن اختیار و کنترل را برای اعضای تیم فراهم می‌کنند. چنین احساسی از داشتن کنترل، یک نیاز اساسی برای اعضای تیم است.

همچنین، وابستگی درونی، عنصر مهمی در کار گروهی است. معنای آن این است که کار آیی یک فرد تا حدی به کار آیی دیگر اعضای یک تیم بستگی دارد. وابستگی درونی کار آیی فردی را افزایش می‌دهد زیرا اعضا می‌توانند به همدیگر کمک و از همدیگر پشتیبانی کنند. برای مثال، تیم طراحی بهتر از تک تک افراد می‌تواند کار طراحی را انجام دهد. این به آن دلیل است که اعضای تیم، دارای تجربیات و مهارت‌های گسترده‌تری از تک تک افراد (به صورت انفرادی) هستند. کار آیی تیم با پشتیبانی اجتماعی اعضای گروه از یکدیگر، بیشتر می‌شود. انسانها، موجودات اجتماعی هستند و تعداد کمی وجود دارند که می‌خواهند به طور کامل (حداقل برای مدت زمان خیلی طولانی) به تنهایی کار کنند. به خاطر ماهیت اجتماعی گروه، اعضای یک تیم تلاش‌ها ویژه‌ای را برای انجام وظایفشان در برابر سایر اعضا، انجام می‌دهند.

تیم‌های کارا

برای کارا بودن، تیم باید مهارت‌های مناسبی را کسب کرده و بتواند به صورت یک واحد یکپارچه کار کند. یک تیم کارا، خصوصیات عمومی مشخصی دارد:

< اعضای آن ماهر هستند؛

< هدف تیم مهم، تعریف شده، آشکار و واقعی است؛

< منابع تیم برای انجام کار کافی است؛

< اعضای تیم پر تحرک و متعهد به رسیدن به هدف تیم هستند؛

< اعضای یک تیم با هم همکاری کرده و از یکدیگر پشتیبانی می‌کنند؛

◀ اعضای تیم در کارهایشان از نظم خاصی پیروی می‌کنند.

خصوصیت دیگر یک تیم کارا، توانایی نوآوری آن است. نوآوری چیزی فراتر از فکر کردن در باب ایده‌های درخشان است. آن نیازمند خلاقیت و کار سخت است. معمولاً تمامی وظایف مهندسی بخشی از یک فعالیت نوآوری هستند. تیم‌های نوآور و مبتکر باید دارای افراد ماهر و پر تحرک باشند. آنها باید خلاق، انعطاف‌پذیر و نظم‌پذیر باشند. آنها ضمن اینکه باید خود را با تغییرات ایجاد شده در پروژه تطبیق دهند، باید بتوانند در جهت رسیدن به زمانبندی مطلوب اولیه تلاش کنند. همچنین، ضمن اینکه مدیریت را از نحوه پیشرفت خود آگاه نگه می‌دارند، باید بتوانند کنترلی خاصی بر روی زمان و هزینه داشته باشند.

برای مبتکر و کارا بودن، تیم‌های مهندسی باید در محیطی مطمئن و عاری از دروغ و فریبکاری کار کنند تیم‌های مهندسی از افراد بسیار باهوش و توانمندی تشکیل می‌شود که این افراد به سرعت می‌توانند عدم وجود اطمینان و صداقت را دریابند. زمانی که مدیران با تیم‌هایشان در زمینه زمانبندی‌های بسیار فشرده رو راست نباشند، مهندسان تیم متوجه موضوع خواهند شد. وقتی مهندسان احساس اعتماد و احترام نکنند، اغلب یک نوع احساس مخالفت و بازیچه شدن به آنها دست خواهد داد. این مهندسان دیگر نمی‌توانند نسبت به سازمان وظیفه‌شناس باشند و به راحتی تعهدات خود نسبت به تیم را به فراموشی می‌سپارند.

افراد به طور کلی وقتی با یک کار با ارزش و مهم روبرو می‌شوند معمولاً بیشتر تلاش می‌کنند. از این روی بهتر است که مدیران برای تیم‌هایشان اهداف با ارزش و محکمی تعریف کنند. اما زمانی که تیم‌ها به درخواست مدیر طرحی را ارائه می‌دهند، مدیران باید به اصلاحات درخواستی از سوی اعضای تیم در زمینه مسائل مربوط به زمانبندی راضی باشند. افراد کمی از دل و جان برای رسیدن به زمانبندی که محال به نظر می‌رسد، تلاش می‌کنند. برای کارا تر انجام دادن وظایف، تیم‌ها باید باور داشته باشند که پروژه مهم و زمانبندی خواسته شده نیز قابل دسترسی است.

مدیریت برنامه ریزی تلفیقی

مرکز اطلاعات مدیریت و سامانه ها

مهندس جبل عاملی