

به نام خدا

غلبه بر چالش‌های مدیریت تیم‌های مجازی

روی کاغذ، تیم‌های مجازی به کارفرمایان فرصتی برای ساخت تیمی رویایی بدون هیچ محدودیتی می‌دهند. این تیم‌ها برای کارکنان، آزادی و انعطاف‌پذیری برای دستیابی به تعادل کار و زندگی مطلوب ارائه می‌دهند. اما در عمل، همیشه امور بر وفق مراد نیست.

وقتی اعضای تیم هرگز رودررو دیدار نکنند، تعامل و ارتباط میان آنها دچار مشکل خواهد شد؛ وقتی نفرات از هم جدا می‌شوند، اعتماد و همکاری از بین می‌رود و گاهی اوقات مشکل بتوان گفت که آیا حجم کاری کارمندان بیش از اندازه یا برعکس کم است. با وجود این چالش‌ها، تیم‌های مجازی پدیده‌ای هستند که در آینده بیشتر فراگیر خواهند شد. کار از راه دور، شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا در جامعه جهانی که در آن رقابتی روزافزون وجود دارد رقابت کنند. بنابراین چالش واقعی، سازگاری با محیط کار جدید است. اعتماد و بهره‌وری نیز از مشکلاتی است که رهبران در کار با تیم مجازی با آن مواجه می‌شوند. در این مقاله راه‌حلهایی برای مرتفع کردن این چالش‌ها را مرور می‌کنیم.

اعتماد: هنگامی که کارکنان به مدیران خود اعتماد می‌کنند و معتقدند که به دنبال دیدگاهی مشترک هستند، طبیعتاً همکاری و مشارکت نیز اتفاق می‌افتد. اما دستیابی به این هدف در محیطی که تعامل رودررو خیلی کم اتفاق می‌افتد، سخت است. ماموریت مشترک، روحیه همکاری و استفاده از استراتژی‌های تیم‌سازی می‌تواند به القای اعتماد به نفرات تیم که از راه دور کار می‌کنند یا در دفتر مرکزی هستند کمک کند.

بیانیه ماموریت سازمان‌تان را مکتوب کنید: کارمندان غیرسنتی (به ویژه نسل هزاره) به سازمان‌های ماموریت‌محور جذب می‌شوند، زیرا می‌خواهند احساس کنند وقتشان را صرف چیز ارزشمندی می‌کنند. ماموریت خود را به روشنی شفاف کنید و آن را در هر کاری که انجام می‌دهید، بگنجانید. در حالت ایده‌آل، این بیانیه باید به نفع بشریت سخن بگوید، اما مشخصاً تا حدودی باید به صنعت شما مربوط باشد. با اهدای کمک به خیریه، برگزاری فعالیت‌های داوطلبانه یا اقدامات تشویقی، یا مشارکت با سازمان‌های غیرانتفاعی که ماموریتی مشابه با شما دارند، تعهد خود را به این امر نشان دهید.

همکاری و تیم‌سازی را ترویج کنید: همکاری موثر به پیوند اعضای تیم کمک می‌کند. زمانی که افراد طرز تفکر و سبک‌های کاری یکدیگر را می‌شناسند، اعتماد ایجاد می‌شود. هنگامی که نفرات از ایده‌های یکدیگر بهره گرفته و به نقاط قوت خود بیفزایند، روابط شکوفا می‌شود. این روابط کمک می‌کند تیم‌هایی داشته باشید که به روشنی تعریف شده‌اند. این روابط چنین ذهنیتی ایجاد می‌کند که افراد حتی از راه دور باید با هم مشارکت کنند. این

تفکر ممکن است ساده به نظر برسد، اما گاهی استارت‌آپ‌ها و کسب‌وکارهای کوچک، به دلیل ناتوانی در تشکیل تیم‌های کوچک درون خود، از بین می‌روند. این شکست می‌تواند منجر به سردرگمی و همکاری کم بین کارمندان شود. مخصوصاً نفرت دور کار، باید بدانند که به کجا تعلق دارند و به چه کسی گزارش می‌دهند. تیم‌ها را تشویق کنید که به‌طور منظم از طریق کنفرانس ویدئویی ملاقات کنند، زیرا جلسات مجازی رودررو به ایجاد احساس ارتباط و آشنایی کمک می‌کند. در مقام مدیر، اطمینان حاصل کنید که انتظارات خود را به‌طور شفاف با اعضای تیم‌ها مطرح کرده‌اید تا بدانند برای هدفی مشترک کار می‌کنند.

هدف مشترکی ایجاد کنید: مهم‌ترین هدف تیمتان چیست و چگونه متوجه می‌شوند که چه زمانی به آن هدف رسیده‌اند؟ ممکن است یک یا چندین هدف داشته باشید. صرف‌نظر از این، بسیار مهم است که تیمتان اهداف و درکی مشترک از چگونگی سنجش پیشرفت داشته باشد.

بهره‌وری: در تیم‌های مجازی، بهره‌وری کم، خطری جدی است. در محیطی بدون نظارت روزمره، برخی از اعضای تیم ممکن است از وقت خود هوشمندانه استفاده نکنند. از سوی دیگر، بعضی از نفرت‌ها هنگام کار از راه دور به علت نبود بازه مشخص زمانی، خود را به فرسودگی شغلی نزدیک می‌کنند.

روحیه پاسخگویی را ترویج دهید: بهترین راه برای اطمینان از اینکه هرکس کار خود را انجام می‌دهد بدون اینکه به حریم خصوصی او تجاوز کنید این است که انتظارات شفاف را برای هر نقش تعیین کرده و بررسی منظمی برای سنجش پیشرفت داشته باشید. چندان واقع‌بینانه نیست که انتظار داشته باشید همه با یک سرعت کار کنند، بلکه باید ایده کلی داشته باشید که انجام وظایف چقدر طول می‌کشد و هر فرد در هر هفته، اگر نگوئیم روزانه، چقدر کار انجام می‌دهد.

همچنین ممکن است لازم بدانید که اعضای تیم ساعات کاری خود را با استفاده از ابزاری برای این منظور پیگیری کنند مخصوصاً کسانی که کار مشتری را انجام می‌دهند، زیرا مشخصاً خواهید فهمید که چند ساعت کاری صرف شده که باید به ازای آن حقوق پرداخت کنید.

ساختارهای حمایتی شکل دهید: مطمئن باشید که به بهترین نفرت به اندازه سایر افراد تیم خود توجه می‌کنید. این افراد ممکن است کسانی باشند که بیش‌ازحد لازم فشار کاری به خود وارد می‌کنند. بدون مرزهای مشخصی که زندگی اداری ایجاد می‌کند، ممکن است افراد بیش‌فعال تیمتان روزهای کاری را بگذرانند که هرگز پایان نمی‌یابد و برای آنها چیزی جز خستگی و ناراحتی نسبت به شرکت ایجاد نمی‌کند. اعضای تیم را تشویق کنید که ساعات کاری منظم را حفظ کنند و از مرخصی با حقوق خود استفاده کنند. اگر شکی دارید که کسی تا نیمه شب کار می‌کند، آن را بررسی کنید. رفتارهای غیرمعتاد، ایمیل‌هایی که در زمان‌های نامتعارف ارسال می‌شوند و

کاهش کیفیت کار، همه نشانه‌هایی است که نشان می‌دهند بهره‌وری پایین است و نفرات دورکار نیاز به استراحت دارند.

به‌طور منظم با هر یک از اعضای تیم جلسات یک‌به‌یک داشته باشید تا نه تنها آنها را مسوول عملکردشان بدانید، بلکه حجم کاری و انتظاراتی را که دارند نیز بررسی کنید.

فرآیندها را طراحی کنید: بسیاری از تیم‌ها ممکن است احساس کنند دوره‌می‌های روزانه برای رشد بهره‌وری، شفافیت و همکاری ضروری است. پیگیری‌های گروهی غیررسمی در طول روز، باعث می‌شود اعضای تیم از یکدیگر باخبر باشند و هرکس مسوول کارهای روزانه و پروژه‌های در حال انجام خود باشد. علاوه بر پیگیری‌های گروهی، قانونی برای مدیران مشخص کنید تا زمانی را برای جلسات یک‌به‌یک تعیین کنند و گزارش مستقیمی از جلسات هر ماه یا هر سه ماه ارائه دهند. این کار استرس درخواست ناگهانی جلسه را از بین می‌برد و زمان مشخصی را به کارمندان می‌دهد تا در مورد پیشرفتشان یا هر گونه مشکلی که ممکن است در کار داشته باشند، صحبت کنند. جولی ویلسون می‌گوید: «مدیریت تیم مجازی می‌تواند چالش‌برانگیز باشد، اما رسیدگی به این چالش‌ها ارزشش را دارد.» وقتی بر چالش‌ها غلبه کنید، از هدایت تیم مجازی منسجم لذت خواهید برد.

مترجم: بهاره صفوی

منبع: Global Focus