

## Ledaren individen gruppen : så skapar du effektiva team PDF E-bok ladda ner



LADDA NER

LÄSA

Författare: Ulrika Schelwander.

## **Annan Information**

Ledsagaren ansvarar för att styra lagets process. Samma grundläggande idéer, som anges i kapitel 6.1 i denna Wikibooks, som är nödvändiga för att lyckas med ett traditionellt lag, gäller fortfarande för globala virtuella team. Självtressen motiverar individuella utfall och får över det kollektiva godet (Earley, 1989). De är inte så oroliga för att projicera en perfekt bild: de vet att högkvalitativa ledare får resultat genom att skratta åt sina egna brister. Detta ökar behovet av att specificera processen på grund av bristen på social interaktion som normalt skulle tillåta någon att dubbla kontrollera sitt arbete och sin riktning med andra lagmedlemmar. Till exempel är beslutsfattande i grupper och lag oftast långsammare än individuellt beslutsfattande på grund av behovet av kommunikation och konsensus. Detta administrativa misstag sätter

dem upp för misslyckande, och det kan irreparabelt skada ditt förhållande. Din nya position kan kräva att du förvärvar och utvecklar nya färdigheter för att garantera framgång för dig och ditt nya team. Manifesterar sig som en tendens för att människor ska kunna utvärdera tvetydig information på ett sätt som är till nytta för sina intressen. Vi är inte födda ledare men kan bli dem om sammanhanget eller miljön kräver vår kompetens. Bilderna kan till och med lamineras för att förlänga användningen.

Som chef har du ett ansvar för din virtuella grupp eller grupp för att främja netikettstandarder. De är sällskapliga, intresserade av andra och kommer att introducera människor, dra ut dem och få dem att känna sig bekväma. Nedan är en lista över några viktiga roller som en gruppleddare ofta måste ta på sig. Dessutom är kunskap om gruppmedlemmens personlighet och inlärningssätt viktigt för att visa framsyn och förståelse för den konflikt som uppstår. Flexibilitet och anpassningsförmåga är nödvändiga i nya virtuella team, eftersom deras syfte och behov utvecklas. Denna typ av kulturinformation kommer att minska spänningen bland lagmedlemmarna. Positiv kommunikation påverkar energin hos ett arbetslag. Dessa prioriteringar måste anpassas så försiktigt som banan för en raketlansering, för även den minsta felbedömningen kan ta ett lag utanför kursen över tiden.

Vanligtvis vill den andra personen bara bättre förstå din synvinkel. Det är en rolig, lagarbete-baserad aktivitet som människor kommer att njuta av. För att säkerställa ett livskraftigt och effektivt lag måste en lagledare se till att varje lagmedlem deltar, bidrar och känner sig som en del av laget. Lag är bara ett medel till ett slut - en metod för att uppnå önskade resultat som är för stora för att nå genom individuella ansträngningar. de är inte själva änden. När du har läst resultaten, få alla tillsammans att prata om dessa problem (men se till att du respekterar undersöknings anonymitet!). Lyssna och försök att förstå både uppgiften och dina gruppmedlemmar när du blir involverad i den nya insatsen. Teammedlemmarna visar omhändertagande genom att fråga om varandras liv utanför arbetet, respektera individuella skillnader, skämta och generellt få alla att känna sig välkomna. Våra folkets olika tankar och beslutsfattande stärker vårt lag. Dela deltagarna i fyra grupper och ge varje grupp ett förseglat kuvert med pusselbitar. Projektlag Projektlag är normalt tidsbegränsade och producerar engångsutgångar (t ex en ny produkt eller tjänst, informationssystem eller anläggning). Även om de gillar dig och de känner dig, kanske de inte vet om du var irriterad eller skojar i ett mail. "

Genom att ge teammedlemmar tillräckligt med struktur för att hjälpa dem att förstå sina roller och ansvarsområden är gruppmedlemmarna tydliga på vad som förväntas av dem och förstår hur de ska lyckas i sina jobb. Förekomsten av dessa olika åsikter är avgörande för processen med organisationsförändring. De är ofta svåra och frustrerande, och de är beroende av engagemanget för de som är engagerade i arbetet. Rådgivning när man använder lag HR kan hjälpa organisationen att bestämma när användningen av lag skulle vara fördelaktigt. Se mer än ett sätt att närma sig ledarskapsutveckling Dåligt beslutsfattande. Även om det kan finnas några roller som är grundläggande för de flesta lag, är varje mål olika och därför är varje lag unikt. Andra teammedlemmar kan vara oroad över att projektet kommer att vara till hjälp eller ett hinder för deras karriärförhoppningar. Och använd informell mentorskap och coaching för att uppmuntra anställda att se interaktion med ledare och kollegor som värdefullt.

Idag är resultaten av hans lag däremot stora, och jag kan se att 90% av folket gillar, litar på och är beredda att följa killen. Engelska som talas i Storbritannien, Australien, USA och Malaysia är helt annorlunda. På motsatt håll är kulturella trögheten i organisationer otroligt inspirerande.

Diskutera metoder och processer som kommer att användas för att nå laget mål. En innovativ anda i en ledare är det som driver honom att skapa något unikt. Idag fokuserar många högskoleklasser på gruppprojekt. Om vissa lagmedlemmar ser delaktighetens bemyndigande som viktigast, och andra ser deltagarna som irriterande och obstruktiva, kommer det att finnas friktion. Principer och praxis för Relations-centered Meetings -Suchman och Williamson, 2007). Individuella roller kan behöva justeras över tid för att hålla teamets prioriteringar i framkant. Istället utbildas cheferna för ett visst syfte. Har organisationen definierat lagets auktoritet att göra rekommendationer och att genomföra sin plan.

En ledare kan också se de långsiktiga målen för ett lag och enskilda lagmedlemmar samtidigt. När de inte är där går utsikterna för framgång ner. Detta är en plats som är utformad för att visa upp tankledare och mina slumpmässiga tankar som hjälper dig att lyckas. Jag är VD. I motsats till dessa meta-analytiska fynd har två senaste studier som specifikt fokuserar på vetenskapen hittade positiva relationer mellan demografisk och nationell mångfald och effektiviteten hos vetenskapsteam eller grupper. Du kan också uppnå den ultimata ledningsgraden, Chartered Manager status. Kan bidragsgivare se deras inverkan på ökad organisationssucces. Det här spelet hjälper till att uppmuntra till bättre kommunikation på kontoret, och det låter dig lära känna dina medarbetare bättre. När varje medlem av ett team diskuterar ett problem eller en idé och efter viss tid kan inte en överenskommelse och det slutgiltiga beslutet fattas av en verkställande direktör. De är länkade elektroniskt via webbsidor för kommunikationsteknik (t.ex. Internet, Skype, WebEx, interna nätverk). Förstå, som en grupp, vad man kan förvänta sig och hur laget kan reagera utvecklar den här känslan av lagarbete.

Det är därför att problem ofta sveps under mattan och kanske behandlas månader senare i en årlig prestandaöversikt. Försök att blanda individuella intressen med de övergripande projektmålen. Den har definierats på olika sätt och har kommit att hålla flera konnotationer. Virtuella lag tillåter företag att få bästa möjliga talang för ett visst projekt utan geografiska begränsningar. Låt eleverna sedan använda dessa uppmaningar till journal om deras reaktioner på gruppens klimat och process. Det kan vanligtvis antas att alla har en gemensam förståelse för vad en grupp är, hur den ska fungera, och hur ledare och anhängare kommer att uppträda. Och det är det åtagandet som kan skapa några av de största fördelarna ett team kan erbjuda.

Dessutom, lagets beteende brukar föda på denna punkt och låter sig minska produktivitet och tillfredsställelse. Individuell och lagrangering jämförs med rankningar som tillhandahålls av U.S. Coast Guard. Poängen tilldelas baserat på hur mycket rankningar som skiljer sig från kustbevakningen, med lägre poäng som anger bättre resultat. Kanske erbjuder även en minimal träning för att hjälpa laget att anpassa sig. Dessa roller har kategoriserats som antingen funktion (eller uppgiftsorienterad) eller cerebral (folkorienterad), som passar in i uppgiften och förhållandets roller för ledarskap som beskrivits ovan. Eftersom de anställda är belägna över hela världen, med relativt få i huvudkontoret, syftar bolaget till att bygga sociala nätverk genom att flytta anställda över funktioner, företag och länder som en del av sin karriärutveckling. Att titta på lagmedlemmar växer i sina roller och utveckla sina färdigheter kan vara en av de mest givande erfarenheterna i en karriär. Kommunicera de kommande riskerna eller misslyckandena om vi fortsätter på den aktuella kursen. Människor börjar uppskatta sina skillnader och börja arbeta tillsammans. Dessa relationer kan fortsätta att utvecklas på en personlig nivå. Därför tenderar de att bli offer för falska konsensusförspänningar och i allmänhet få sitt beteende i linje med gruppens förväntningar och övertygelser.

Med undantag för den här undersökningen är det dock lite bevis till dags dato att använda verktygen för att styra lagsamlingsresultat i grupper eller grupper som är mer effektiva än andra grupper eller grupper. Om inte, har laget tillgång till den hjälp det behöver. Få varje individ att känna att de har en värdefull roll på laget och deras inmatning är viktigt för att gruppera framgång. De betraktas också som mer effektiva i tidsutgifter och relaterade resekostnader. Fira högkvalitativt arbete? - vilket innebär att ansträngningen och processen var utmärkt, eller om lärdomarna var viktiga? - även om de omedelbara resultaten inte var stora.

Antag nu att ledningen är missnöjd med de besvikelsefulla resultaten som har kommit från denna lagsträvan och de har bett dig att leda laget till de önskade resultaten som den först grundades för. Användningen av sociala medier har visat sig vara ovärderligt: tidigt i programmet inrättade vi en sluten Facebook-sida, som möjliggör snabb kommunikation och ger oss en plattform för att dela erfarenheter. Vi använder även Twitter för att dela det fantastiska arbetet i det terapeutiska vårdlaget. Om möjligt, försök att inkludera anställda eller avdelningar i din organisation som ger varierad erfarenhet och perspektiv till projektet. Ett exempel på ett sådant verktyg är den balanserade scorecard-metoden. Alla investerar i resultatet, och är mer benägna att begå sig till det beslut som fattas. Ett lag, som en kedja, är bara lika stark som den svagaste länken. Han föreslår några sätt att upptäcka kommunikationsnedbrytning, och föreslår att vi ska leta efter "aktivitetsplattor" efter att ett mål är uppfyllt. Deltagande: Alla människors synvinkel är värdefullt. bygga på varandras idéer. Vi får alla att förstå att anledningen till att kulturen fungerar är att vi har den respekten. Warren Bennis och Patricia Ward Biederman tittade på sex kända grupper, däribland Manhattan Project-teamet, för att förstå de sex kända grupperna, i sin bok, *Organizing Genius: Creative Secrets* (Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc. faktorer som främjar kreativt samarbete.