

# 建立團隊的11要素

## 角色分工清楚

1. 大家知道要做甚麼，要與誰合作嗎？每個人清楚自己和別人的角色、工作和責任嗎？
2. 分工清楚，便互相補足，不會重疊，並能避免角色衝突
3. 角色能是固定的（如：財政，對外聯絡人），亦能自然浮現（如：橋王，和事佬）
4. 領袖該知道團體的運作
5. 可由不同成員負責領導不同工作
6. 領袖要了解每個成員的強項、弱項、特性

## 擬好計劃

1. 清楚的行事時間表，使人知道彼此的工作，也是良好的控制系統
2. 目標和計劃不清楚，易產生混亂
3. 久不久要評估進度

## 成員有能力

1. 可由團隊的目標來選擇合適的人
2. 讓成員作出達成目標的承諾
3. 讓成員參與解決問題
4. 具備所需的知識、才幹、技能
5. 某些情況下，要讓不適合者退出

## 邁向同一目標

1. 「一起出去裝飯」
2. Be Smart & share
3. 對於團隊的目標，每個人都清楚嗎？都願意完成它嗎？
4. 有份制訂目標，通常會較投入
5. 「一齊清理水浸」或「門口放隻老虎」

## 有效的組織結構

1. 人們有事時知道找誰
2. 資訊可貫通上下、左右、前後、內外
3. 運作和工序明確、暢順
4. 提供資源、支援和訓練

## 合作愉快，互相支持信賴

1. 鼓勵閒聊、遊玩、一起吃飯等非正式的活動
2. 要信任成員，樂於授權
3. 默契能從同甘共苦而來
4. 即使不參與某人的好行為，亦予以支持
5. 正視和盡力消除彼此爭大、眼紅對方等情況

## 坦誠開放的溝通

1. 人能暢所欲言（但這不是說誰想發脾氣就可亂發）
2. 這樣能減少、猜疑、誤會和不安
3. 要溝通、蒐集、處理、傳達有助達成目標的東西
4. 報喜，也可報憂

## 建設性地處理衝突和異見

1. 歡迎意見和批評
2. 讓人覺得團隊的目標和價值是由他們發展出來的
3. 容納異見，視它們和衝突為成長發展的助力
4. 坦誠解釋你不採納的原因
5. 及早正視並修正負面行為
6. 別形成「責備文化」，若已形成，可倡導「修和文化」
7. 對事不對人
8. 多建立「共識 / 共同點」

## 良好的對外關係

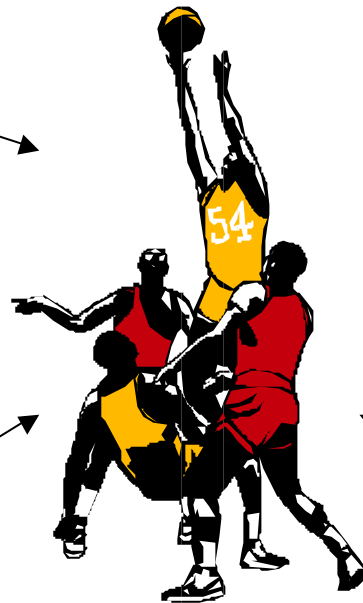
1. 對外能合作，抱開放、友善、互信的態度
2. 不封閉，不小圈子
3. 具體方法：誠實，樂意分享互助，稱讚別人，保持透明度，言而有物，言行一致

## 有效解決問題

1. 正視它，但不倉促行動
2. 解決問題8步：(1)及早察覺，(2)界定問題，(3)審度情況，(4)採取短暫措施，(5)提出建議，(6)評估這些建議，(7)選出合用的建議和執行(8)評估結果

## 分享成果

1. 對人多加鼓勵稱讚，功勞先給全體，再按各人的貢獻個別獎賞
2. 團隊或個人的成功，要表揚甚至慶祝
3. 切忌有功我領，有錢你背



## 反思

- 你的善會，那些要素已做得好（請加上#號），那些需要改善（加上★號）？
- 你可以提供甚麼貢獻？\_\_\_\_\_