

## 工作團隊

工作團隊是指由一小群專長互補的人在一起共同工作，發揮團隊戰力，致力於共同的目標並且共同承擔責任。可是，一群人在一起工作的狀況並不一定是同一個工作團隊，他們可能只是一個工作群體，個體之間的協同不明顯或者根沒有，每個個體積效的總和就是此工作群體的績效，例如營業部門的推銷員群體。工作團隊成員之間則是積極合作、協同作戰，其績效一般會大於個別成員績效的總和。

一個組織績效比別人好、成長比別人快，通常背後都有一支強大的團隊，如果沒有建立團隊，就算有一個卓越的領袖，所能發揮的作用也相當有限。當然好的團隊不可能是自然形成，它需要領導者來「建立」！

我們常常誤以為，既然是在同一個團隊裡工作，大家必定是臭味相投，因此觀念和做法都很相像，這個觀念是不對的！反之，一個好的團隊是為了達成目標，而由一群專長不同且互補的人組成的。不可否認，每個人都有長處也有短處，成功的團隊是讓每個成員都能盡可能的發揮出自己專長，讓個人的短處變得無關緊要，不致影響成敗，所以焦點應該放在每個人的長處上，這樣才能彙聚成共同的成果！

台灣所謂的的民選政府，儘管已經歷了好幾次的政黨輪替，可是不管是哪一黨執政，為什麼總是看不到績效？政壇雖然很熱鬧，但近三十年來經濟事實上幾乎是停滯的，一直在吃的是威權時代累積下來的老本，從亞洲四小龍之首變成了績效最差的一個。問題出在哪裡？我們比較一下兩蔣威權時代和所謂民主時代的政府團隊就知道了，不管是國民黨或民進黨的民選政府，組成內閣的成員是不是都有一個共同點：相似性太高了！由於民選出來的領導人都是學法律的，只要分析一下他們組成的「執政團隊」的成員專長不就一目了然了嗎？法律專長的比例是不是出奇的高？其中又大多是台大法律系培養出來的。這樣的組合，有可能是一個好的工作團隊嗎？不要忘了，好的團隊應該是一群「專長互補」的成員組成的！如果是有共同喜好或臭味相投的一群人組成的團隊，不是同質性太高了嗎？你想到的我也想的到，你喜歡的我也喜歡，所以規劃和決策時一定是有所偏的，當然會有疏漏！難怪有人質疑台灣會有今天的困境，台大法律系要負很大的責任，應該出來道歉！你認為誰該負責呢？

我在課堂上常提醒同學，在校時不要只跟同班的同學往來，要多參加學校的社團或全校性的活動，如有校際性的活動也要把握，找機會多認識不同系不同年級甚至友校的同學，累積自己的人脈，將來畢業後，這些可都是寶貴的資

源啊！

管理上有一個理論叫做「木桶原理」又叫「短板理論」。一隻木桶能裝多少水，並不是取決於桶壁上最高的那塊木板，而是取決於其中最短的那塊木板。

木桶的盛水量取決於三大因素：

1. 桶壁上的所有木板必需夠高，才能保證木桶的盛水量足夠多；
2. 桶壁上的木板中，只要有任何一塊木板比較短，木桶的盛水量就會受到它的限制；
3. 一隻木桶能夠裝多少水，不僅取決於每一塊木板的高度，還取決於木板間的結合是否緊密，不然水就會漏掉！

木桶原理不但說明了團隊成員個人能力的重要性，還說明了成員之間合作的重要性。2002年美國的男籃夢幻五隊在印地安納世錦賽上連續輸給了阿根廷、南斯拉夫，無緣進入四強，就是因為他們雖然個個都是 NBA 的高手，但無法形成一個團隊，結果當然還是輸球！

有些同學對創業很有興趣，將來班上幾個志同道合的同學一起合夥共同努力不是很理想嗎？錯！不管是什麼行業，同班同學這樣的組合，創業失敗的機會是很大的，就算能生存也一定做不大！為什麼？因為既然是同班同學，那大家的專長是不是都很類似？因此絕不會是一個好的團隊。你想想看，不管任何一家公司，不是至少都需要懂技術的、懂行銷的和懂財務的人嗎，同班同學是很難兼具的，因此大家一起來開公司絕不會是一個好的團隊，績效會受到最弱一環的限制！如果沒有外來人才的補強，是一定做不成或做不大的！就像籃球隊一樣，在場上的五個人要專長配合且合作無間才能贏球。

所以一個好的團隊，成員之間的專長要互補，甚至於性格也要互補。有人開放有人謹慎、有人敢衝有人煞車、有人創意多有人執行能力強、有人人際關係廣有人財務能力強……，想想看，一個家庭裡面不也是一樣嗎？夫妻二個帶子女是不是一個鬆一個就要緊、一個當壞人一個就要當好人、一個粗枝大葉一個就要仔細安排、一個全力拼事業一個就要顧好家……，這才會是好的搭檔！

同學們，你要怎麼找你的另一半？