

敏捷团队需要知道的 10 件事

为了更好地理解敏捷工作并支持我们的敏捷之旅，Steelcase 建立了一个空间行为的原型，以满足敏捷工作者的需求。

🕒 阅读 4 分钟

电影制作和电视点播之间具有显著差异。如果电影制片人在制作的中途决定某个演员无法胜任，那么整个项目就会搁置下来。剧本要重写，场景要重新拍摄，电影的交付日期要推迟几个月，甚至几年。另一方面，如今的电视点播节目可以在一集里将一个角色删除，然后在下一集更改故事情节。他们可以持续地从消费者那里得到评价，还可以根据实时反馈调整剧集。

总的来说，企业像电影一样运作，这花费了太多时间。不过，已经有许多企业开始尝试改变了。电影制作的过程阻碍了迭代、创造力和渐进式改进所需的检讨。随着领导者加快企业的数字化转型，数据和技术支持的解决方案变得越来越普遍，创新的过程也在加速发展。创意会成倍增加。上市时间会缩短。

组织需要设置敏捷团队，从而快速创造和利用变革获得竞争优势。

Steelcase 应用研究与咨询高级顾问 Mandy Sutherland 表示：“敏捷的一个基本特征是快速学习，这对整个系统的团队成员来说是共享和透明的。这种学习方式会加速整个团队的进步。”

这些敏捷团队的运作方式与许多效率导向的企业团队的运作方式截然不同。“敏捷团队具有跨职能的特性，有能力做出决策，而且非常高效，” Sutherland 说。(阅读更多：[支持敏捷团队的六种方法](#))

对敏捷团队的见解

为了更好地理解敏捷工作并支持我们的敏捷之旅，Steelcase 建立了一个空间行为的原型，以满足敏捷工作者的需求。本着敏捷工作的精神，Steelcase 应用研究与咨询部门分享了这 10 个敏捷团队的初步见解。

嵌入式学

- **#1 让隐性的因素外显出来**——团队成员之间可以看见和获取其他团队成员的工作内容，由此增加团队的价值。通过数字和模拟的方式进行口头和视觉分享，有助于构建知识。
- **#2 补充修正、测试与信任**——在他人面前补充修正、测试和破解有助于建立信任，促进学习和表现。敏捷团队会将失败重新定义为成功，因为他们从中学到了很多东西。
- **#3 共同学习**——相互学习随着时间推移而延申，其基础就是一起到场，并反复听取客户反馈。通过共同学习，员工们培养了归属感和责任感。
- **#4 衡量、改进、专注**——敏捷团队与客户同心协力，努力获取推动绩效的反馈。他们接受团队和个人层面的衡量，从而实现成长，在未来不断提升。

以全新的方式利用空间

- **#5 在场**——敏捷团队会出现在同一个空间，全身心地将自身投入到团队中。身体在场有利于精确的沟通，而非语言

信息的分享可以增强沟通和信任。

- **#6 拥抱环境感知** —— 周围的环境可以让 **敏捷** 团队将某些脑力任务放一边，等到合适的时机再着手处理。团队可以通过模拟或数字的方式从认知上将信息搁置，等到需要的时候再处理。

以全新的方式引领时代

- **#7 领导层转变** —— 在 **敏捷** 环境中，领导层从指导转向赋能，从告知转向授权，从创建边界转向消除障碍。领导者必须以不同的方式进行沟通——少用冠冕堂皇的语言，多用更真诚的态度，对当前的问题做出回应。敏捷需要授权执行和共享决策。
- **#8 把握大局** —— 只有更多的企业采用 **敏捷** 实践，**敏捷** 团队才是最成功的。这关乎一起创设问题，然后作为一个组织和子单元发挥作用。

创建社区

- **#9 以部落为单位** —— **敏捷** 团队是具有身份、相互依赖、共享价值观和目标感的群体。员工可以看到自己的工作如何与部落和更广泛的组织相联系。这并不是与个人互动，而是规划并提供与部落互动的空间。
- **#10 培育社区** —— **敏捷** 团队的成员感到自己是更大社区的一部分，会更有成就感，作出更重大的贡献。他们会跨越自己的专业知识去帮助他人——发展自身的技能以及团队的技能。团队成员共同生活，培养出对彼此的同理心，一起分享隐性的知识。

你们是否已经开启创建 **敏捷** 企业的征程了？[Steelcase 应用与咨询团队](#) 已经与世界各地的企业合作，开展 **敏捷** 工作。