

خلاصة الفكرة الأساسية

من أولى الخطوات التي يمكن اتخاذها في سبيل زيادة فعالية فرق العمل هي الانتباه إلى كيفية تشكيلها. فبإمكانك التخلص من معظم المشكلات التي تواجه الفرق في مرحلة تشكيلها، وذلك من خلال تحديد اتجاه واضح وتأمين الدعم المؤسسي وتكوين بنية تمكينية وتطوير علاقات أساسية ومراقبة العوامل الخارجية.

ولكي يعمل أعضاء الفريق معاً بشكل فاعل، يجب أن يفهموا جميعاً سبب وجود الفريق، وأن يكونوا على علم بالتوقعات التي ينتظر منهم تحقيقها. وعلى أعضاء الفريق أن يكونوا قادرين على صياغة هدف الفريق بعبارة بسيطة ومباشرة، وأن يكونوا قادرين على إيصال فكرتهم إلى جميع المساهمين بطريقة متينة

المفاتيح الخمسة لتشكيل

فريق فاعل:

1. ضع اتجاهاً واضحاً للفريق.
2. احصل على دعم إدارة المؤسسة.
3. اجعل بنية الفريق مصدر قوة لأعضائه.
4. حدد العلاقات الأساسية.
5. راقب العوامل الخارجية.

ابذل ما في وسعك لتضمن أن إدارة مؤسستك ستدعم الفريق الذي شكلته بالموارد الكافية وبالرعاية المؤسسية وبإدراك مسؤولية أعضاء الفريق وسلطته وبوسيلة لتقديم التغذية الراجعة عن أدائه وبنظام مكافآت موجه للفريق. وتساعد البنية الفعلية للفريق على نجاحه. فتصميم فريق عمل قوي يعين ضمن عوامل أخرى، مسؤوليات أعضاء الفريق (ويُقصد بها الأدوار التي سيقوم بها كل منهم)، ويحدّد المهارات التقنية

ومهارات العلاقات الشخصية التداخلية التي يحتاجها الفريق لينجز مهمته.

وبالإضافة إلى اختيار أعضاء الفريق اختياراً صحيحاً وبناء العمليات الداخلية ستحتاج إلى تعيين مساهمين مهمين داخل المؤسسة وخارجها. ويعتمد مدى حاجتك إلى تنمية مثل تلك العلاقات على مهمة الفريق. إلا أنه على الأقل يجب أن يكون لدى أعضاء الفريق فكرة عن أهمية بناء علاقات متينة خارج الفريق والحفاظ عليها.

وتخضع الفرق لعوامل محيطية من داخل المؤسسة ومن خارجها. ويساعدك الوعي بالتأثيرات والمتطلبات والتغيرات المحيطة واستمرار ذلك الوعي على بناء فريق يستطيع رفع مستوى أدائه. ولن يكتفي هذا الفريق بحسن التصرف إزاء أي تغيير، وإنما سيكون على وعي دائم به.

وإذا كانت المؤسسات تسعى وراء أداء عالٍ من فرقها، فإن استعمال المبادئ الخمسة الموصوفة في هذا الدليل في أثناء عملية تشكيل الفريق سيمنح فريقك فرصة كبيرة لتحقيق التوقعات المنتظرة منه.



منشورات لها صلة بهذا الموضوع

• هل حقاً أنت بحاجة إلى فريق عمل؟

إنّ تشكيل فرّق عمل أمرٌ مكلفٌ، ويستغرق وقتاً طويلاً، كما أنّ قيادة الفريق هي وظيفةٌ بدوام كامل. وتستطيع الفرق أن تقوم بعملٍ جبارٍ في معالجة المشكلات والقضايا المعقّدة التي تؤثر في العديد من مفاصل المؤسسة والعاملين فيها. أمّا إذا كانت الحاجة إلى القرارات سريعة، أو إذا لم يكن هناك حاجة إلى تنوُّع وجهات النّظر، فإنّ وحدات العمل الأصغر والأسهل إدارةً هي الخيار الأفضل. وقبل إطلاق الفرق، فمّ بتحليل المهمة التي بين يديك لتتأكّد من أنّك بحاجة فعلاً إلى فريق لإنجاز العمل.

• كيف تشكّل فريق عمل؟ خمسة مفاتيح لأداء عالٍ

إذا كنت رئيس قسم، أو مدير مشروع، أو العضو الأول في فريق عمل قيد الإنشاء، أو الراعي له فإن هذا الدليل سيساعدك في فهم العوامل الخمسة الحاسمة في بناء فريق فاعل، وسيريك كيف تستخدم تلك العوامل في تمهيد أرضية العمل لفريقٍ ناجحٍ.

• كيف تُطلق الفريق؟ ابدأ بداية صحيحة لتحقيق النجاح

إن الخطوة الأولى الصحيحة في انطلاقة فريق العمل حاسمة بالنسبة إلى نجاحه. لذا ينبغي على المدراء وقيادات فرق العمل الانتباه إلى أربع نقاطٍ حاسمة من أجل تشكيل فريق عمل مكتوبٍ له النجاح، وهذه النقاط الأربع هي: تحديد الهدف والاتجاه، وتعيين الأدوار والمسؤوليات، وتصميم الإجراءات والممارسات، وبناء العلاقات والتعاون. ويُعدّ فهم هذه النقاط وتوظيفها هو مفتاح تحقيق رسالة الفريق.

• المحافظة على أداء فريق العمل.

إن نجاح فِرَقِ العمل ليس أمراً حتمياً. والقائد الذي يراقب فريقه، ويحافظ على صلاحه ليعمل على أعلى المستويات يستطيع أن يضمن نجاحه. ويستطيع القائد من خلال تقييم جهود الفريق ومعرفته ومهاراته وأساليبه وتحركاته أن يشخّص المشكلات ليصحّح سير الفريق.

• قيادة فِرَقِ عملٍ متفرقةٍ جغرافياً

إن فِرَقِ العمل المتفرقة هي وحدة عمل إستراتيجية ضرورية في عالم يزداد تداخلاً كل يوم. وتشكّل قيادة هذه الفِرَق نحو إظهار كامل إمكانيّاتها تحدياً يصعب حتّى على أكثر القادة تمرّساً. ويعدّ حلّ مشاكل التواصل المحتملة، وتسهيل عمليات صنع القرار، وإدارة النزاعات هي التحديات الأساسية التي تواجه أولئك المدراء. وهنا يكون عقد الاجتماع الأول بطريقةٍ فاعلة، وتأمين الدّعم المؤسسي هما العاملان الحاسمان في النجاح.

