

إدارة الفرق



يُعرّف الفريق على أنه ليس مجرد مجموعة من الأفراد يعملون سوياً، وإنما هو عبارة عن عدد صغير من الأفراد، بمهارات تكمل بعضها بعضاً، يلتزمون بهدف مشترك، وأهداف أداء مشتركة، وأسلوب محدد لمهمة يعدون أنفسهم مسؤولين عنها مسؤولية جماعية، في هذا الجزء من الكتاب سوف نقوم باستكشاف فوائد العمل الجماعي وطرق إدارة الفريق بفاعلية.

لماذا تكون الفرق؟

للعديد من أنشطة الأعمال ومشروعاتها، فإن الفريق المتناسك يمكن أن يحقق النتائج التي يعجز عن تحقيقها مجموعة من الأفراد إذا ما عملوا بطريقة فردية، تُعد الفرق ذات قيمة حينما يكون عمل الفريق أو القسم يتسم بالآتي:

- يحتاج إلى مدى واسع من المعرفة، والخبرة، ووجهات النظر التي لا يمكن توافرها في شخص معين بذاته.
- يشمل أنشطة متشابكة عبر عدد من الأفراد.
- يتطلب الملكية والالتزام من جانب جميع الأعضاء.

عندما يعمل الفريق بجدية، تصبح النتائج أكثر فاعلية. ربما تشمل هذه النتائج على زيادة الأداء والإبداع، التواصلات الفاعلة، التدريب والتطوير عبر الوظائف، والتطبيق الفاعل للمخطط

والإستراتيجيات. تتبع هذه المزايا من تكامل جهود أعضاء الفريق ومهاراتهم وتوقعاتهم، بالإضافة إلى ذلك، تميل الفرق إلى إقامة عمليات التواصل التي تشجع على حل المشكلات بطريقة مستمرة. وأخيراً، فإن الكثير من الأشخاص يتمتعون بالعمل ويصبحون متحفزين له داخل الفريق؛ نتيجة لذلك؛ فإنهم يتقنون أداءهم في ظل هذه الظروف.

كيف تدير فريقاً من الفرق

إن عملية تكيف أسلوبك الإداري ليلائم موقف الفريق لا يجب أن يعني اتباع منهج جديد تماماً قد يكون غير حقيقي أو اصطناعي لك، بدلاً من ذلك، فإنه يمكنك تعديل السلوكيات التي تنتهجها وإضافة بعض السلوكيات الجديدة التي تساعدك في قيادة الفريق بطريقة أفضل.

اعتبر الأمثلة الموضحة في الشكل أدناه، «أربعة نماذج من القيادة» يستطيع المدير أن يعد نفسه للفعل حسب الضرورة.

