

الأكاديمية العربية الدولية



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

الأكاديمية العربية الدولية المقررات الجامعية



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation



**هل يختلف مفهوم المجموعة
عن مفهوم فريق العمل**





مفهوم فريق العمل ؟

المجموعة Group

- مجموعة من الناس مجتمعين معاً ذو هدف عام لإنجاز مهمة معينة.
- تجمع عدد من الأفراد أو الشخصيات لكل واحد منهم أولوياته الخاصة والتي قد ينظر إليها على أنها أكثر أهمية عنده من الأولويات التي يسعى أغلبية أعضاء المجموعة إلى تحقيقها.





مفهوم فريق العمل ؟

فريق العمل Team work

- الفريق عبارة عن مجموعة لديه مهمة محددة وهدف واحد.
- مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم.
- أفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد ، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم





مفهوم بناء فريق العمل

- إحدى تقنيات التطوير التنظيمي لتمكين الأفراد من التعاون، وتبادل المهارات لإنجاز المهام بصورة فعالة. “سميثر”
- تغيير يقوم الأعضاء من خلاله بتشخيص كيفية العمل بعضهم مع بعض، والتخطيط للتغيرات التي ستؤدي إلى تحسين كفاءة الأداء. “هيلريجيل”





مفهوم بناء فريق العمل

عملية بناء فرق العمل هي خليط من التغذية العكسية ومدخل الاستشارات الإجرائية الذي يهدف إلى تحسين فاعلية عمل الجماعة الإنتاجي والسلوكي من خلال التركيز على أساليب وإجراءات العمل والعلاقات الشخصية، وتعرف أيضا على أنها سلسلة من النشاطات المصممة بهدف تحسين أداء الأفراد .





مزايا فرق العمل

- كثرة العطاء وقوة النتائج من خلال خلق بيئة محفزة، ومناخ مناسب للعمل.
- ربط الناس بالفكرة وليس بالشخص.
- الحصول على فوائد الشورى.
- العمل المنهجي المنظم.
- مواجهة تحديات الواقع (لان الفرد لا يواجه مجموعة).





مزايا فرق العمل

- تراكم الخبرات لدى أعضاء الفريق.
- تعاظم الموارد البشرية والمالية.
- استثمار الجهود و اختصار الأوقات .
- تطوير قدرات الأفراد ومهاراتهم بتقديم الاقتراحات وتحفيز القدرات الإبداعية والمواهب الذاتية لدى الأفراد لتكتمل صور العمل كفريق.





سلبيات العمل الفردي

- قليل الأثر.
- ضئيل الثمرات.
- محدود النتائج.
- احتمالات الخطأ اكبر.
- تورث في أصحاب العمل الفردي آفات القلوب.
- قصير الأمد يعتريه الضعف بضعف الفرد.



أهداف بناء فرق العمل

- بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد.
- تنمية مهارات الأفراد ، وزيادة مداركهم.
- تنمية مهارات المديرين في تحسين العلاقات داخل المنظمة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- تنمية مهارات حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد والمجموعات.
- توفير الاتصال المفتوح بين أجزاء المنظمة وبما يؤدي إلى مزيد من الشفافية والوضوح في مواجهة القضايا والمشكلات.





- إعطاء مزيد من الوقت للمدراء للتركيز على فعالية المنظمة في مجالات التخطيط ووضع الأهداف.
- زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المنظمة.
- الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة وبما يحقق كفاءة الأداء.
- تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة.





مؤشرات الحاجة إلى بناء فرق العمل

- ارتفاع مستوى الهدر في موارد ومخرجات المنظمة.
- ازدياد الشكاوى والتذمر بين أفراد المنظمة، مع التركيز على الأهداف الجزئية والفردية.
- مظاهر الصراع والعداء بين أفراد المنظمة.
- عدم مشاركة المعلومات مع الآخرين و اعتبار المعلومة قوة.
- عدم وضوح المهام و العلاقات.





مؤشرات الحاجة إلى بناء فرق العمل

- عدم فهم واستيعاب القرارات الإدارية أو عدم تنفيذها بشكل مناسب .
- ضعف الولاء و الالتزام و ظهور بوادر اللامبالاة بين الأفراد .
- عدم فاعلية الاجتماعات وضعف روح المبادرة والإبداع .
- المعارضة للتغيير في إجراءات العمل أو إدخال التقنيات الجديدة .
- زيادة شكاوى المستفيدين من الخدمة أو المستهلكين للمنتجات.





فوائد إدارة وبناء فرق العمل

- خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل يقلل من شعور العاملين بالوحدة ويزيد من إحساسهم بالهوية المشتركة.
- إشعار العاملين بالفخر بأدائهم الجماعي لتقليل حالات الغياب والإهمال والكسل.
- الحد من الصراعات.





فوائد إدارة وبناء فرق العمل

- الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب إنجازها، مما يؤدي إلى التركيز على الأهداف.
- تشجيع المبادرات و تقديم الاقتراحات، مما يؤدي إلى تحفيز القدرات الإبداعية والمواهب الذاتية لدى الأفراد.





فوائد إدارة وبناء فرق العمل

- استجابة أسرع للمتغيرات البيئية.
- تقليل الاعتماد على الوصف الوظيفي.
- التفويض الفعال من قبل المدراء.
- توقع المشكلات قبل حدوثها ، وتقديم حلول لها.
- زيادة فعالية الاتصالات بين الأعضاء ومما يؤدي إلى تحسين وتنمية مهارات الاتصال لدى الأفراد.





□ خصائص فرق العمل الفعالة

- أهداف واضحة ومحددة ، وتفهم تام من الأعضاء لأدوارهم ومتقبلون لها .
- اتصال واعي بين كل الأعضاء يشجع على المناقشة الصريحة ، والتعبير الصريح عن الآراء والأفكار .
- معرفة جلية بجوانب القوة والضعف لدى الفريق ، وإدراك تام للفرص والتهديدات البيئية الخارجية .
- توفر نظام تحفيز على أساس جماعي وليس فردي .





□ خصائص فرق العمل الفعالة

- التحضير في التعامل مع الخلافات وتسويتها عن طريق التعاون .
- مناخ عمل مريح وغير رسمي، وبعيد عن التوتر والعداء والرسميات، يتيح للأفراد الاستمتاع بالزمالة و المرافقة .
- المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات وتكون بالإجماع وليس بالأغلبية.
- ممارسة الرقابة الذاتية.





سمات أعضاء الفريق لتحقيق فعالية وكفاءة الفريق

- المشاركة
- التعاون
- المرونة
- الحساسية
- تحمل المخاطر
- الالتزام
- التيسير
- الانفتاح



أنواع فرق العمل

تصنف فرق العمل تبعاً لأهدافها التي تتكون من أجل تحقيقها.

- فرق عمل الإدارة العليا.
- فرق العمل الوظيفية.
- فرق العمل المتعددة الوظائف.
- دوائر مراقبة الجودة.
- فرق العمل الموجهة ذاتياً.
- فرق العمل المدارة ذاتياً.
- فرق العمل الافتراضية.





العوامل المؤثرة على نوع فرق العمل :

- درجة الاستقلالية التي يتمتع بها فريق العمل.
- الفترة الزمنية، واستمرارية عمل الفريق، بمعنى هل سيكون الفريق دائم أم مؤقت؟
- نوع المهمة ودرجة تعقدها.



مراحل بناء فرق العمل

- التشكيل.
- مرحلة العصف (الصراع).
- مرحلة التعاون.
- مرحلة الأداء.



منهجية بناء فرق العمل

- تحديد الحاجة للفرق .
- تعيين قائد للفرق.
- توضيح المهمة ، والتوقعات .
- تشكيل الفريق .



منهجية بناء فرق العمل

- المشاركة في صياغة الرؤية والأهداف .
- تصميم خطوات العمل ووضع معايير الأداء .
- توزيع المهام وتحديد الأدوار .
- المحافظة على الأداء الفعال.
- الإنهاء والاحتفال .



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation

أثر القيادة في بناء فرق العمل

القيادة الناجحة تعمل على بث روح التعاون و العمل بروح الفريق الواحد
بين العاملين .



أخطاء في إدارة الفريق

- أن تحاول إدارة الفريق كما لو كنت مشرفاً تقليدياً.
- عدم تنمية الالتزام بالمهمة الرئيسة للفريق.
- التعامل مع أعضاء الفريق كأفراد منفصلين.
- عدم وضع قواعد عامة للفريق والعمل وفقاً لها.
- دفع الفريق الى اتخاذ القرارات بتسرع شديد.
- عدم تقديم الدعم للفريق.
- محاولة منع الفريق من إظهار الخلافات وتسويتها.



الأنماط القيادية

- النمط (1 ، 1) القيادة السلبية أو القيادة الفقيرة.
- النمط (9 ، 1) القيادة العلمية أو القيادة الدكتاتورية المتسلطة.
- النمط (9 ، 1) قيادة النادي الاجتماعي.
- النمط (5 ، 5) القيادة المتأرجحة أو القيادة الوسط.
- النمط (9 ، 9) قيادة الفريق أو القيادة الفعالة.



معوقات بناء فرق العمل

- المعوقات التنظيمية.
- المعوقات الفردية.



المعوقات التنظيمية

- المعوقات الثقافية.
- التركيز على إنجاز العمل.
- ضعف التفكير الاستراتيجي.
- الهيكل التنظيمي.



المعوقات الفردية

- المهارات.
- المكان.
- عدد أعضاء الفريق.





حدثني وسوف انسى ..

أرني وسوف أتذكر ..

أشركني وسوف افهم .

”كنفوشيوس“



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation

تم بحمد الله

