



إدارة فريق العمل

ريم معتوق
الأكاديمية العربية الدولية



إذاً ما هو الفريق؟

يتمثل الدور الأساسي للفريق في الجمع بين الموارد والكفاءات والمهارات لتحقيق الأهداف التنظيمية. الافتراض الأساسي للفريق الذي يعمل بشكل جيد هو **التآزر**، أي أن ناتج الفريق سيكون أكبر من مجموع مساهمة كل فرد دون وجود بنية الفريق. نتيجة لذلك، عادة ما تكون الفرق عبارة عن مجموعات مركزة للغاية من الموظفين، بهدف تحقيق مهام محددة لدعم نجاح المنظمة.

إن تعيين الأشخاص المناسبين هو أهم جزء في بناء فريق قوي، بالطبع، والتفويض لمنح الأشخاص المزيد من الاستقلالية هو حافظ قوي.
لكن إدارة الفريق ليست بهذه البساطة. يجب أن يلعب القادة دورًا عمليًا كبيراً للتأكد من أنّ أفراد المجموعة/ الفريق يعملون بشكل جيد معاً مع التركيز على الأولويات الصحيحة.



هناك ستة محركات رئيسية لخلق ثقافة قوية للعمل الجماعي وإدارة فريق العمل - الأشياء التي، إذا تم إجراؤها بشكل جيد، سيكون لها تأثير كبير.

03

تعرف على أعضاء
الفريق

02

استمر في تذكير فريقك
بالأولويات

01

قم بإنشاء خريطة
واضحة

06

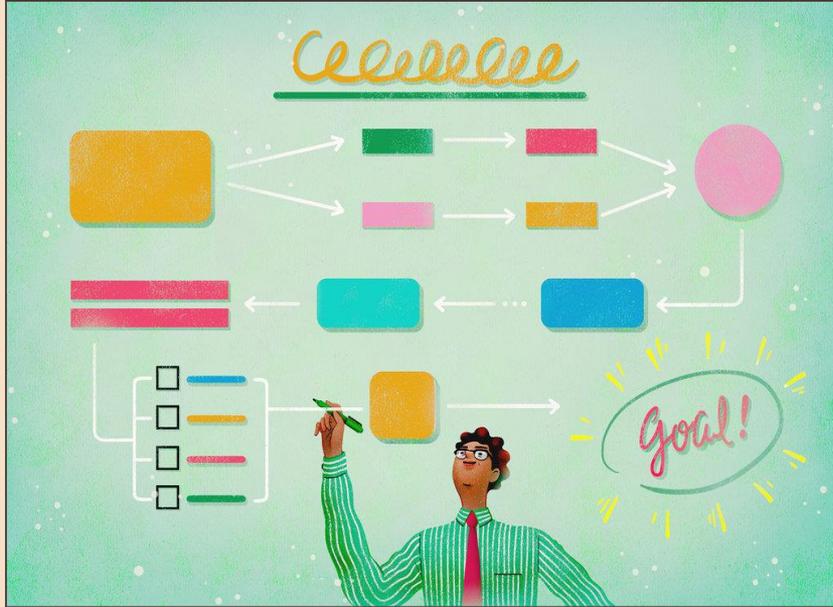
تقدير الأفراد

05

اخلق ثقافة الفريق وحدد
الأسلوب

04

حدد الأدوار
والمسؤوليات بوضوح



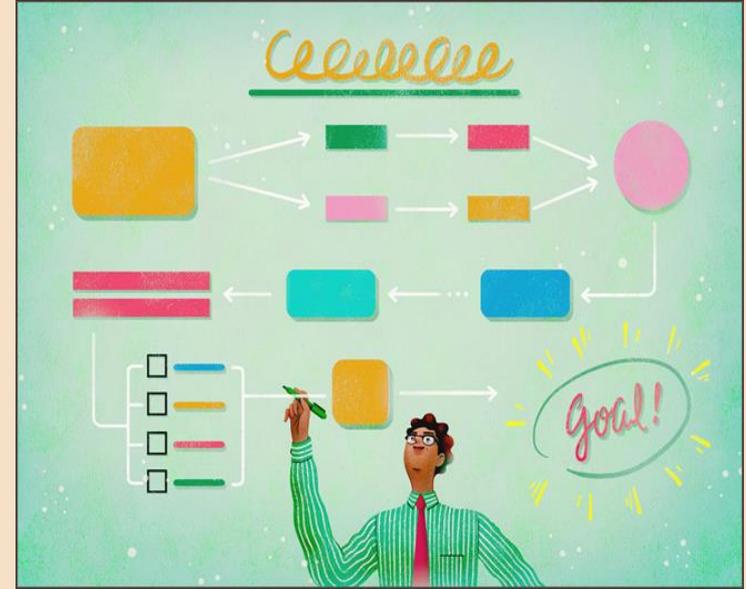
01

قم بإنشاء خريطة
واضحة

قم بإنشاء خريطة واضحة

قد يبدو هذا بسيطاً، لكنه غالباً ما يكون أحد أكبر التحديات التي تواجهها الفرق والأقسام والشركات. كيف يبدو النجاح؟ إذا كنت ستنشئ لوحة نتائج لتتبع النجاح بمرور الوقت، فماذا ستقيس؟

إنّ تحديد هذه الأولويات وكيفية قياسها هو أهم وظيفة لقائد الفريق لأنّ معظم العمل الذي يقوم به الجميع ينبع من تلك الأهداف. يجب ترتيب تلك الأولويات بعناية، لأنه حتى أدنى تقدير خاطئ يُبعد الفريق عن مساره.



وجود لوحة النتائج المشتركة



تخلق لوحة النتائج المشتركة هدفاً مشتركاً من شأنه أن يعطي إحساس أكبر بـ«نحن» في الفريق أكثر من «نحن وهم» التي غالباً ما تؤدي إلى تقسيم الزملاء داخل المنظمات.

فيتمكّن الأفراد من اتخاذ قراراتهم بأنفسهم عندما يكونون بمفردهم لأنهم يعرفون أنهم متوافقون مع بقية الشركة.

في حالة عدم وجود لوحة النتائج البسيطة والمشاركة، سيبتكر الأشخاص طرقهم الخاصة لقياس نجاحهم.

استمر في تذكير فريقك بالأولويات

عليك أن تستمر في تذكير فريقك بالأولويات. حتى لو شعرت بالتردد، غالبًا ما يضطر الناس إلى سماع شيء ما عدة مرات قبل أن يتذكروه حقًا.

إن تحديد هذه الأولويات وكيفية قياسها هو أهم وظيفة لقائد الفريق لأن معظم العمل الذي يقوم به الجميع سينبع من تلك الأهداف. شجع أعضاء فريقك على الجلوس في بداية كل يوم عمل ومراجعة جميع المهام التي يحتاجون إلى إكمالها. اطلب منهم تنظيمها حسب مستوى الأهمية ستكون هناك دائمًا أشياء يجب التعامل معها في بداية اليوم، وأشياء أخرى يمكن أن تنتظر حتى نهاية اليوم.

سيوفر تحديد أولويات المهام دليلًا للموظفين لمتابعة عملهم كما وسيزيد من كفاءتهم.

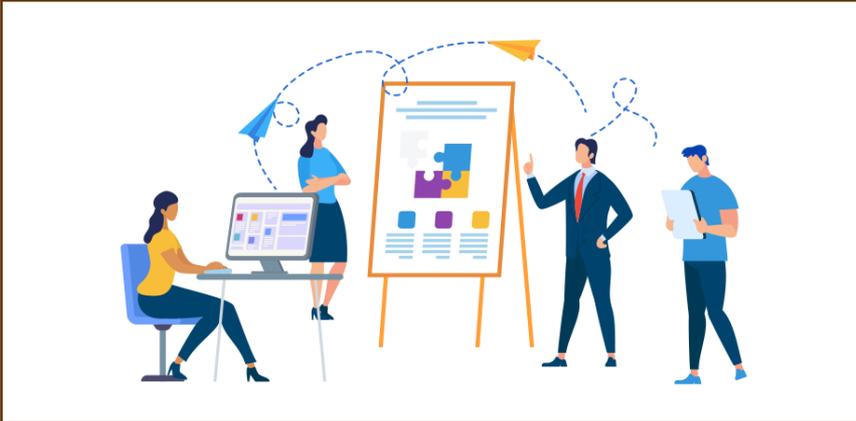


03

تعرف على أعضاء الفريق

يجب عليك تخصيص الوقت للتعرف على فريقك. تعلم ما الذي يحدد نقاط القوة والقدرات لفريقك، الأصول الحقيقية التي يجلبها كل عضو إلى الطاولة، وتلك النقاط التي لم يتم تطويرها بعد. يعرف القائد العظيم والحكيم تفعيل المواهب التي تحيط به.

إن المعرفة الكاملة بفريقك تعني أنك استثمرت الوقت لفهم كيفية تفكيرهم وما هو مطلوب لتحفيزهم على التفوق وتحقيق أكثر مما هو متوقع منهم.



04

أهمية تحديد الأدوار والمسؤوليات في العمل

مسؤوليات كل عضو في فريقك مترابطة وتعتمد على بعضها البعض. للتحديد الواضح للأدوار والتوقعات تأثير إيجابي على الشركة ككل ، لا سيما فيما يتعلق بمشاريع الفريق. يعرف الجميع مسؤولياتهم وما هو متوقع منهم داخل المجموعة، كيفية التصرف، ما يحتاجون إلى تحقيقه، وكيفية الوصول إلى أهداف المجموعة.

فتراهم في أي وقت يكون هناك نقص في الوضوح، يبدد الناس طاقتهم في التعامل مع تفاصيل لا أهميّة لها يتجادلون حول الأشياء غير المهمة، ويفشلون في التركيز على الأشياء المهمة، ويفوتون الفرص. لذلك، إنّ تحديد الأدوار والمسؤوليات، يجعل قدرًا كبيرًا من تلك الطاقة متاحًا للتفاصيل والأشياء المهمة.



يجب أن يعمل الفريق على تحويل نقاط القوة والاختلاف الفريدة إلى قوة موحدة قوية.



يكون الفريق أقوى عندما يقوم الجميع بأدوارهم الفردية. والإحترام يساعد على تعزيز العمل الجماعي. في الوقت نفسه، يحتاج القادة أيضاً إلى **مساءلة** كل فرد في فريقهم عن عملهم ودورهم في الفريق. فهي معادلة بسيطة يمكن للقادة تقديمها لموظفيهم **«سأعاملك جيداً ، لكننا أيضاً سنكون واضحين بشأن العمل الذي يُتوقع أن تساهم به»**.

05



ستحتاج إلى مجموعة من القيم والسلوكيات حتى
يعرف الجميع كيفية العمل معًا.

لا تجعل قوائمك طويلة جداً

لا يستطيع معظم الناس تذكر أكثر من ثلاثة أشياء يومياً. لاحتاج القوائم إلى معالجة جميع السلوكيات البشرية المحتملة بطريقة ما، ركز على الأشياء التي تبدو فريدة بالنسبة للمجموعة. هي تذكيرات جيدة للحفاظ على توافق الجميع والمضي قدماً.

المحدّد أفضل من الغامض

إنّ العديد من قوائم القيم تشترك في كلمات متشابهة، مثل النزاهة، الإحترام، الشجاعة... لكن هذه المفاهيم العامّة يمكن أن تخلق مشاكل لأنّ كلّ فرد يفسرها بشكل مختلف.



معظم المشاكل في الفرق يمكن حلها من خلال صراحة الزملاء مع بعضهم البعض وإجراء محادثات محترمة وصريحة وجهاً لوجه. يبدو هذا بسيطاً ولكن غالباً ما تكون البساطة صعبة للغاية.

تقدير الأفراد

06

في الوقت الذي يريد فيه الناس أن يشعروا
وكأنهم يصنعون فرقاً، كن قائداً رصيناً وطمئناً
فريقك أنك تُبدي اهتماماً لجهودهم. أن تكون
صادقاً في اعترافك واحترامك يُساعد على بناء
الولاء والثقة.
كذلك عندما يتم تقدير الأفراد، يصبح عملهم أكثر
هادفاً ويجلب لهم مزيداً من الرضا.





احتفل دائماً بالنجاح...

في عالم العمل السريع الخطى وسريع التغير اليوم، لا يأخذ الأشخاص وقتاً كافياً لفهم سبب نجاحهم وكيف أثر نجاحهم بشكل إيجابي على من حولهم. احتفل بقصص النجاح التي تطلبت في كثير من الحالات جهوداً هائلة وتضحية ومثابرة. خذ الوقت الكافي لتعيش اللحظة وتذكر ما سمح لك بعبور خط النهاية. ينجح القادة بنجاح فرقمهم ويعرف القائد الحقيقي أنه مع ديناميكيات الفريق الصحيحة، سيفوز الجميع في النهاية. يعد الاحتفال مع فريقك جزءاً لا يتجزأ من الاعتراف بالعمل الشاق للجميع ومساهماتهم في نجاح الأعمال.

شكراً لكم!

ريم معتوق
الأكاديمية العربية الدولية