خلاصة الفكرة الأساسية

مـن أولى الخُطـوات التي يمكـن اتخاذها في سبيل زيـادة فعالية فِرَق العمـل هـي الانتبـاه إلى كيفية تشكيلهـا. فبإمكانـك التخلّص من معظم المشـكلات التي تواجه الفِـرَق في مرحلة تشكيلها، وذلـك من خلال تحديد اتجـاهٍ واضح وتأمين الدعـم المؤسّسي وتكوين بنية تمكينية وتطوير علاقات أساسية ومراقبة العوامل الخارجية.

ولكـي يعمـل أعضاء الفريق معـاً بشكل فاعل، يجـب أن يفهموا جميعاً سبـب وجـود الفريـق، وأن يكونوا علـى علم بالتوقعـات التـي ينتظر منهم تحقيقها. و على أعضاء الفريق أن يكونوا قادرين على صياغة هدف الفريق بعبـارة بسيطة ومباشرة، وأن يكونوا قادرين على إيصال فكرتهم إلى جميع المساهمين بطريقة متينة

ابذل ما في وسعك لتضمن أنّ إدارة مؤسّستـك ستدعم الفريق الـذي شكّلتَه بالمـوارد الكافيـة وبالرّعايـة المؤسسيـة وبـإدراك مسؤوليـة أعضـاء الفريـق وسلطته وبوسيلة لتقديم التّغذية الراجعة عن أدائه وبنظامٍ مكافآت مُوجّهٍ للفريق. وتساعـد البنيـة الفعليّـة للفريـق علـى نجاحـه. فتصميم فريق عمـلٍ قويّ يعيّن ضمن عواملَ أخـرى، مسؤولياتِ أعضاء الفريق (ويُقصد بها الأدوار التي سيقوم بها كلٌّ منهم)، ويحـدّد المهارات التقنية

المفاتيح الخمسـة لتشكيل فريق فاعل:

١. ضـع اتجاهـاً واضحـاً للفريق.
٢. احصـل على دعـم إدارة المؤسسة.
٣. اجعل بنية الفريق مصدر قوة لأعضائه.
٤. حدد العلاقات الأساسية.
٥. راقب العوامل الخارجية.

ومهـارات العلاقـات الشخصيـة التداخلية التـي يحتاجها الفريـق لينجز مهمته.

وبالإضافـة إلى اختيار أعضاء الفريق اختياراً صحيحاً وبناء العمليات الداخليـة ستحتـاج إلى تعيين مساهمـين مهمّين داخـل المؤسسة وخارجها. ويعتمد مدى حاجتك إلى تنمية مثل تلك العلاقات على مهمّة الفريق. إلا أنّه على الأقل يجـب أن يكون لدى أعضاء الفريق فكرةٌ عن أهمية بناء علاقات متينة خارج الفريق والحفاظ عليها.

و تخضـع الفِـرَق لعوامـلَ محيطةٍ من داخـل المؤسسة ومـن خارجها. ويساعـدك الوعي بالتأثيرات والمتطلبات والتغيّرات المحيطة واستمرار ذلك الوعـي على بناء فريـق يستطيع رفع مستوى أدائه. ولـن يكتفي هذا الفريق بحسن التصرّف إزاء أي تغيّر، وإنما سيكون على وعيٍ دائم به.

وإذا كانـت المؤسّسـات تسعى وراء أداءٍ عالٍ مـن فِرَقها، فإن استعمال المبـادئ الخمسـة الموصوفـة في هذا الدليـل في أثناء عمليـة تشكيل الفريق سيمنح فريقك فرصةً كبيرة لتحقيق التوقّعات المُنتظَرة منه.

منشورات لها صلة بهذا الموضوع

- **هل حقاً أنت بحاجةٍ إلى فريق عمل؟**

إنّ تشكيل فِرَق عمل أمرٌ مكلفٌ، ويستغرق وقتاً طويلاً، كما أنّ قيادة الفريق هي وظيفةٌ بدوام كامل. وتستطيع الفِرَق أن تقوم بعمل جبّار في معالجة المشكلات والقضايا المعقّدة التي تؤثّر في العديد من مفاصل المؤسسة والعاملين فيها. أمّا إذا كانت الحاجة إلى القرارات سريعةً، أو إذا لم يكن هناك حاجةٌ إلى تنوّع وجهات النّظر، فإنّ وحدات العمل الأصغر والأسهل إدارةً هي الخيار الأفضل. وقبل إطلاق الفِرَق، قُمْ بتحليل المهمّة التي بين يديك لتتأكّد من أنّك بحاجة فعلاً إلى فريقٍ لإنجاز العمل.

- **كيف تشكّل فريق عملٍ؟ خمسة مفاتيح لأداءٍ 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 فريقٍ فاعل، وسيريك كيف تستخدم تلك العوامل في تمهيد أرضية العمل لفريقٍ ناجحٍ.

- **كيف تُطلق الفريق؟ ابدأ بداية صحيحة لتحقق النجاح**

إن الخطوة الأولى الصحيحة في انطلاقة فريق العمل حاسمةٌ بالنسبة إلى نجاحه. لذا ينبغي على المدراء وقيادات فِرَق العمل الانتباه إلى أربع نقاط 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 نجـاح فِرَق العمل ليس أمـراً حتميّاً. والقائد الـذي يراقب فريقه، ويحافظ على صلاحه ليعمل على أعلى المستويات يستطيع أن يضمن نجاحه. ويستطيـع القائد من خلال تقييم جهود الفريق ومعرفته ومهاراته وأساليبه وتحركاته أن يشخّص المشكلات ليصحّح سير الفريق.

- **قيادة فِرَق عملٍ متفرقةٍ جغرافيّاً**

إن فِـرَق العمل المتفرقة هي وحدة عمـل إستراتيجية ضرورية في عالم يزداد تداخلاً كل يوم. وتشكّل قيادة هذه الفِرَق نحو إظهار كامل إمكانيّاتها تحدّيـاً يصعـب حتىً على أكـثر القادة تمرّسـاً. ويعدّ حلّ مشـاكل التواصل المحتملـة، وتسهيل عمليات صنـع القرار، وإدارة النزاعـات هي التحديات الأساسية التي تواجه أولئك المدراء. وهنا يكون عقد الاجتماع الأول بطريقةٍ فاعلة، وتأمين الدّعم المؤسسي هما العاملان الحاسمان في النجاح.