

القيادة الفعالة لفريق العمل



هناك عدة أنماط مختلفة من القيادة. ونظراً لأنّ المشروعات تعتمد في الأساس على العمل الجماعي، فمن الأفضل أن تتبع سياسة المشاركة بدلاً من السياسة الديكتاتورية. - تفهم أنماط القيادة: هناك عدة أنماط من القيادة، وعليك أن تجمع بينها جميعاً في مراحل معينة بالمشروع. قد تسعى عادةً إلى إتباع سياسة المشاركة، ولكن إذا تعثر المشروع في مرحلة معينة؛ فلا بدّ أن تلجأ في هذه الحالة إلى سياسة الأوامر لكي تعالج المشكلة. وسوف يعتمد نمطك السائد في القيادة إلى حدٍ ما على ثقافة المؤسسة التي تعمل بها، طبيعة المشروع والمقياس الزمني له، والمواصفات الشخصية لفريق العمل، وطبيعتك الشخصية أيضاً. فإذا كانت سياستك لا تحقق النتائج المطلوبة، فحاول أن تغير النمط الذي تتبعه في القيادة حتى تجد ما يتناسب مع الموقف الحالي. فمثلاً: إذا وجدت أن أحد أعضاء الفريق أو بعضهم قد بدءوا يفقدون حماسهم للمشروع، فما عليك إلا أن تبحث عن وسائل محفزة لهم لكي تعيد هذا الحماس مرّة أخرى. "كن ملهماً لفريقك لا يمكنك المبالغة في الإهتمام بنوعية القيادة التي تتبعها. فالقائد الملهم هو الذي ينجح في دفع فريقه إلى الأفعال الإيجابية".

- إختيار نمط القيادة: إنّ القائد البار يدرّك المحفزات التي تدفع بفريقه إلى الأداء الجيّد، ويحدد نمط القيادة الذي يتفق مع كل طرف أو موقف، ويكون هناك بعض الخطوط

الإرشادية التي تحكم هذه المسألة. • القيادة الديكتاتورية: قد تتناسب القيادة الديكتاتورية - في إتخاذ القرارات والأوامر المطلقة - عندما يتعرض المشروع لكارثة أو مشكلة كبرى يجب التعامل معها بسرعة، فلا وقت للإستشارات وأخذ الآراء. ولكن نظراً لهذا النمط القيادي من تأثير سلبي على روح الفريق والعمل الجماعي، فلا يجب إتباعه إلا عند الضرورة القصوى. ولكي يمكنك إتباع هذا النمط بفاعلية وكفاءة يجب أن تتوافر لديك جميع المعلومات المطلوبة وتكسب إحترام فريقك. • القيادة التحليلية: إن إتخاذ القرار بناء على الحقائق قد يتناسب مع تعرض المشروع للضغط الزمني أو التهديد، مما يحتم الإسراع في الوصول إلى القرار الصائب. قد لا يزال نمط السلطة المطلقة، ولكن سوف يشعر الفريق بالمشكلة، حيث إنّه ساهم في توفير الحقائق التي اتخذ على أساسها القرار. • قيادة إتخاذ الآراء: إن إعطاء الأولوية لآراء الفريق عند إتخاذ أي قرار تنمي الشعور بثقة لدى أعضائه، وتظهر مدى اهتمامك بآراء الآخرين. • القيادة الديمقراطية: إن تشجيع فريق العمل على المشاركة في إتخاذ القرارات الخاصة بالمشروع، من أهم السياسات التي يجب إتباعها بصفة دائمة. فهي تزيد من سلطة الأعضاء وتساعد على تقوية شعورهم بالالتزام نحو المشروع. وتذكر أن "المشاركة لا تعني بضرورة أن يوافق الجميع على القرار، ولكن تعني أن يلتزم الجميع به. "لمحة سريعة" خذ من وقتك بضع دقائق في الشهر الثاني من المشروع لإستطلاع الآراء على نمطك القيادي. • اطلب من اثنين من أعضاء الفريق إبداء بعض التعليقات على كيفية تحسين نمطك القيادي. • إفعل نفس الشيء مع مديرك". - كيف تحصل على النتائج: هناك عاملان من العوامل المهمة التي يجب أن تأخذها في الحسبان عند تحديد النمط القيادي المتبع، وهما القيود الزمنية والتزام الأفراد بالمشروع. • الزمن: إذا كنت تعاني من الضغط الزمني ومُقيداً بجدول معين؛ فلا يوجد خيار آخر أمامك إلا استخدام النمط الديكتاتوري، ولا بدّ من سرعة التصرف فواتخاذ القرارات الحاسمة. فلا وقت لمشاورة الفريق واستطلاع آرائه. • الالتزام: إذا أردت أن تكسب التزام الآخرين بمشروعك، عليك أن تُشركهم في اخاذ القرارات المهمة التي تتعلق به، مما يزيد من تحمسهم لتنفيذ تلك القرارات. وهدفك هو إتخاذ القرار الصائب، ووضع الفريق على المسار الصحيح. ولا تتوقع من أعضاء الفريق مستوى أداء معين طالما أنك تحصل على نتائج جيّدة. بل يمكنك أن تسمح لهم بارتكاب بعض الأخطاء إذا كان هذا الأمر سوف يساعدهم على التعلم ويؤتي بنتائج أفضل. فإذا تدخلت في كل موقف لكي تمنع تنفيذ أي قرار لا تراه في صالح المشروع، فلن تسمح لهم بالنمو والتطور. فالإنسان يتعلم من أخطائه. ولذلك عليك أن تدرك متى يجب عليك التدخل، ومتى يمكنك التراجع لكي تترك الشخص يقع في الخطأ ويتعلم منه. "فكرة منمرة عندما يختلف شخصان في الرأي؛ فلا يستطيع أيّاً منهما أن يرى وجهة نظر الآخر.

فحاول أن تقرب من وجهات النظر. اقترح على كل منهما أن يبحث عن نقطتي دفاع عن وجهة نظر الآخر، ثم اطلب منهما محاولة التوصل إلى حل وسط بناءً على النقاط الجديدة التي أثرت بموضوعية". -

تدريب على القيادة الفعالة: أن يعمل الفريق من أجل الوصول إلى نفس الأهداف - تشجيع الفريق لابتكار أفكار جديدة قبول الفريق لمقاييس مرتفعة - النقد يكون بنّاءاً - الاتصال المتبادل بين المدير والفريق - مراقبة المديرين للأداء تطوير مهارات الفريق وقدراته - تمسك الأفراد بالبقاء في الفريق أو حرصهم على الانضمام إليه -

حل الخلافات: إن المنازعات الشخصية وإختلاف الآراء أمر حتمي بين أي مجموعة أشخاص يعملون معاً لفترة زمنية معينة. قد تنشأ هذه المنازعات بسبب اختلاف مقاييس جودة العمل. أو فقط لمجرد عدم التوافق بين أعضاء الفريق. فإذا لاحظت وجود خلاف بين أعضاء الفريق؛ فعليك أن تبحث عن حل سريع لهذا الموقف، إما بالتدخل الفوري واتخاذ القرار بنفسك، أو بالتحدث إلى أصحاب المشكلة معاً أو كل على حدة. وإذا رأيت أن هذا الخلاف قد يشكل تهديداً على نجاح المشروع. فعليك أن تتصرف بحزم. وقد تنشأ هذه الخلافات أحياناً بسبب داول العمل حينما يحتاج أحد أعضاء الفريق إلى زمن إضافي للإنتهاء من نشاط معين، بينما يرى الآخر أنه قد ينتهي في وقت أسرع. في هذه الالة يجب أن تحاول التوصل إلى جدول عمل يتناسب مع الجميع.

"حافظ على تماسك الفريق إن الفريق الذي يستمتع بعمله سوف يتمسك بالبقاء فيه، ويحرص الآخرون على الانضمام إليه، فعليك أن تافظ على تحمس الفريق للعمل والتزامهم به". المصدر: كتاب (كيف تُغيّر مسار حياتك الشخصية والعملية/ إدارة المشروعات سلسلة العمل والحياة)