

بناء روح الفريق



«على الإداري المؤمن بنفسه وبمن يعمل معه أن يتصف بالمرونة التي تمكنه من الانسجام مع أي طرف بما يتفق وواقع حال الفريق وأهداف المؤسسة وأساليب وطرق تحقيق تلك الأهداف.

تعتبر روح الفريق شيئاً حيوياً، ليس فقط في مجال الرياضة، ولكن تظهر أهميتها أيضاً في ممارسة الأعمال العصرية حيث تزداد المنافسة يوماً بعد يوم.

ومعظم المهام تتطلب تحمل المجهود بزيادة الاعتماد على العمل كمجموعة. إن روح الفريق تعتبر - في رأينا - من أهم عوامل المساعدة في إنجاز العمل الجماعي.

ولبيان كيف تتصرف كقائد، رجاء التكرم بوضع علامة (صح) إذا كانت إجابتك نعم، وعلامة (x) إذا كانت إجابتك لا، وذلك في الاستقصاء التالي:

- 1- هل تضع أهدافاً محددة للمجموعة ككل، ويتوافر لكل هدف مستويات واقعية للتنفيذ، وقدرات واضحة للإنجاز البشري؟
- 2- هل تقوم بتبليغ هذه الأهداف في مقابلة جماعية متعاملاً مع أي أسئلة وملاحظات لأي مقترحات بناءة؟
- 3- هل تقوم بإصدار نسخ للأهداف المتفق عليها لكل عدد من أفراد المجموعة؟
- 4- هل تعقد مقابلات جماعية منتظمة لتوضيح مدى التقدم؟
- 5- هل تقوم بتعديل الأهداف على ضوء ما يرد إليك من تقويم لنتائجك وأعمالك؟

- 6- إذا أحسست بضجر أو تململ أو صدام مقاوم في مجموعتك للتغييرات، فهل تحاول أن تكشف الأسباب لهذه المشاعر وتزيل أي شكوك أو سوء فهم؟
- 7- هل تتعامل مع الجميع بصراحة وتقاطع سياسة الاستقطاب والمحاوّر التي من شأنها إسقاط المجموعة؟
- 8- هل دائماً تشجع أفراد مجموعتك للتعاون فيما بينهم، وتحضهم على تقاسم أفكارهم ومعلوماّتهم؟
- 9- هل تقوم سريعاً بحلّ أي سوء تفاهم أو مشكلات بين أفراد فريقك؟
- 10- هل تفاخر بكبرياء بمجموعتك عندما تتحدث عن إنجازاتهم سواء بشكل رسمي أو غير رسمي لأقرانك أو للمدير العام؟
- 11- هل دائماً تأخذ مجموعتك للخارج لتناول وجبة أو لتناول شراب بعد ساعات العمل سواء في النادي أو مكان عام؟
- 12- هل دائماً تدعو أفراد مجموعتك للعشاء أو لتناول الشاي في منزلك؟
- 13- هل توفر لمجموعتك المعلومات المطلوبة بحيث تتواءم مع جميع أحوال الشركة على الرغم من اتساعها؟
- 14- هل تستمر مجموعتك في أداء الوظيفة بكيفية مؤثرة وفعالة عندما تكون بعيداً عن مقر العمل؟

نتيجة الاستقصاء:

تقدير الدرجات

سجل لنفسك نقطة عن كل "إجابة بنعم".

إذا كانت النتيجة من 12-14 درجة:

فأنت بحق قائد ناجع يعمل بهمة ليجعل كل فرد يتحرك في الاتجاه السليم، وليس هناك شك أنك كوفئت ببعض النتائج الرائعة حيث أمكنك أن تجعل روح الفريق هي المساندة في أداء العمل.

إذا كانت النتيجة من 7-11:

أنت تتمتع بقبضة محكمة على قيادة الفريق ولكن باستطاعتك أن تزيد من فعاليتك في تكوين وبناء فريق العمل.

إذا كانت النتيجة من 4-6:

فأنت لا تفضل أن تسود روح الفريق في العمل ودائماً تتوقع أن يعاملك الفريق على أنك القائد وليس عضواً في الجماعة ككل.

مهما كانت صفات الروح العامة للفريق فإنّه من الأفضل لك أن تتعامل مع الأشياء وليس مع الأشخاص.

أنت في حاجة إلى بناء فريقك من جديد!! إذا لمست هذه المشكلات:

- يوجد شكاوى بين الأفراد في الأقسام المختلفة وشكاوى داخل كل قسم.
- عدم وضوح أهداف العمل.. وضعف المتابعة.
- عدم توزيع الأدوار بين الأعضاء بشكل يسمح لكل عضو بالمشاركة الفعّالة.
- فقدان الرئيس الثقة في أداء مرؤوسيه وفقدان المرءوسين الثقة في المهارة القيادية والتوجيهية للرئيس.
- ضعف الصلات والعلاقات الإنسانية بين أعضاء الفريق.
- قلة المبادرات الفردية وانعدام الذاتية بين أفراد الفريق.
- خوف الأفراد من التعبير عن مشاعرهم بصراحة ووضوح وانتشار ظاهرة التناجي بين الأفراد.
- عدم فعالية اجتماعات الفريق (تطويل غير مبرر.. ومخرجات ضعيفة).►

*خبير تطوير إداري.. وتنمية بشرية

المصدر: كتاب كيف تفهم وتدير فريق عملك