بناء الثقة في فريق العمل



◄هذه بعض الاقتراحات التي تساعد المديرين على بناء وتعزيز الثقة في فرق العمل:

اجعل الاتصال واضحاً مع أعضاء الفريق؛ لتجعلهم على علم بالقرارات والسياسات ومنطقيتها مع تقديم معلومات مرتدة دقيقة:

1- أنصت لأفكار ومقترحات مساعديك ومرؤوسيك ودعّمها.

2- كن متاحاً لمساعديك ومرؤوسيك.

3- احترم مرؤوسيك وفوضهم صلاحيات كافية.

4- كن عادلاً، أعطِ كلّ ذي حقّ حقّه فوراً، وكن موضوعياً غير متحيز في تقييمك للأداء، وكن كريماً في مدحك دون مغالاة.

5- كن صادقاً في وعودك منسجماً في تصرفاتك اليومية، بحيث يمكن التنبؤ بما ستفعل.

6- أشعر مساعديك ومرؤوسيك بقدراتك المهنية والفنية.

7- إدارة اجتماعات فرق العمل بنجاح.

هل لديك الثقة في آراء فريقك؟

والآن.. هذا هو اختبار ذاتي للقائد ليقيّم نفسه في هذا الصدد.

هذه بعض تساؤلات للتقييم الذاتي تساعد المديرين – كقادة – على تقييم اتجاهاتهم المؤثرة في قدراتهم على تكوين أوامر الثقة مع المرؤوسين:

الأسئلة

دائماً

أحياناً

نادراً

1- هل أنصت للآخرين دون تصنيف وحكم مسبق على ما سيقولون؟

2- هل أنصت باهتمام كافٍ حتى لو بدا المتحدث غير جذاب أو كان مركزه التنظيمي أو الاجتماعي أقل مني؟

3- هل أحب – حقيقة – الناس الذين أتعامل معهم؟ أم أحب قضاء وقتي مع جماعتي الخاصة فقط؟

4- هل أبدي احتراماً لآراء الآخرين حتى إن اختلفت عن آرائي؟

5- لا أحب أن تجري الأمور على هواي قبل أن أبدأ مناقشة؟

6- لا أشعر بعدم الحيلة إن لم أسيطر على مناقشة؟

7- لا أعمد أو احتاج لاستغلال آخرين؟

8- لا أميل في السيطرة على المواقف أو الحصول على شيء مقابل لا شيء؟

أعطِ نفسك (5) درجات عن كلّ إجابة بـ(دائماً)، وأعطِ (3) درجات عن كلّ إجابة بـ(أحياناً)، ودرجة واحدة عن كلّ إجابة بـ(نادراً).

النتيجة:

من (40-27) درجة: فأنت قائد تثق في آراء فريقك وديمقراطي في اتخاذ القرارات.

من (26-16) درجة: أنت لا تثق في آراء فريقك بالشكل الكافي، ويخيم شبح الديكتاتورية على قراراتك.

من (15-8) درجة: أنت تثق في آرائك أنت فقط ولا تبدي اهتمام لآراء فريقك فاحذر.

2- الاهتمام:

فكلّ عضو من أعضاء فريقك يريد أن يشعر باهتمامك به، وفي الواقع إنّ أعضاء الفريق يجب أن يساندوا بعضهم البعض، ويجب أن يهتموا ببعضهم البعض، كما يهتموا بمؤسستهم تماماً، فالاهتمام هو أحد أهم الأسس التي يقوم عليها الفريق؛ ليس في مجال العمل فحسب، بل في الحياة الشخصية أيضاً.

3- الالتزام:

إنّ العمل الجاد والشاق يؤدي إلى النجاح، والنجاح يضعك على القمة، لكن لابدّ من الالتزام والإصرار لتبقى على القمة دائماً، ينبغي على أعضاء الفريق أن يلتزموا بمهام الفريق، كما ينبغي عليهم أيضاً الالتزام بأهداف الفريق وبتحقيق نجاحه.

4- التعاون:

إذا ما تعاون الناس العاديون في العمل، فإنّه يمكنهم أن يحققوا إنجازات غير عادية، والتعاون يمكّنهم من الوصول إلى مستوى متميز من النجاح والسمو، وهنا ينبغي على أعضاء الفريق أن يتعاونوا مع بعضهم البعض، وذلك على أساس من المصلحة العامة وليست المصلحة الفردية.

5- المشاركة في المصداقية:

ينبغي تشجيع أعضاء الفريق على مشاركة المصداقية فيما بينهم، فعليهم أن يعوا جيداً أنّهم لا يعملون بشكل فردي، ولكن داخل فريق، تماماً كما يفعلون عند ممارسة الرياضة، تجد اللاعبين يعملون بجد، يعدون سريعاً ويلعبون بمهارة حتى يتمكنوا من الفوز، وعندئذ يتقاسمون شرف الفوز فيما بينهم، فهم يقولون: لقد حققنا الفوز.. وليس: إنّني حققت الفوز.

6- التحفيز:

يندفع الناس للعمل لأسباب متنوعة، فما هو مهم لأحد الأشخاص قد يكون ذو أهمية أقل لشخص آخر، والحافز هو أمر شخصي، ويجب على القادة أن يتعرفوا على الدوافع أو الحوافز التي تحرك الموظفين، فبعض الأشخاص يعمل من أجل الحاجات التي تساعده على البقاء، بينما البعض الآخر يعمل من أجل الأمان،

والبعض يعمل من أجل الاكتفاء الذاتي أو لأجل شيء أكثر عمقاً. ينبغي على القائد أو الرئيس أن يكون حساساً ليلاحظ حاجات العاملين معه، وليصمم الطرق التي توافق الأعضاء وهم يسعون لتحقيق أهداف الفريق.

ومن المؤكد أنّ أعضاء الفريق يحتاجون إلى المال مقابل العمل الذي يؤدونه، ومن الواضح أنّ النقود هي المكافأة، ولكن التحفيز والتشجيع الحقيقي يتخطى النقود، فأنت لا تستطيع أن تجعل معظم الناس يؤدون أعمالهم لمجرد الدفع لهم. مع العلم أنّ المقابل النقدي مهم من الناحية النفسية، ولكن الدوافع غير المادية تزيد من إنتاج الفريق، وإن كانت ستكلف مجهوداً إضافياً.

أساليب التحفيز:

ومن الأساليب التي يمكن أن يتبعها أي قائد أو مسؤول لفريق عمل، ما يلي:

1- تبني إعطاء مكافأة أسبوعية، شهرية، سنوية للعمل الجماعي الجيّد. تذكر: كافئ الفريق كلّه، وليس بعض الأفراد.

2- استضف أعضاء الفريق بأن تدعوهم إلى حفل غداء خاص.

3- امنحهم وقتاً للراحة مدفوع الأجر.

4- امنحهم سلطة اتخاذ القرارات.

5- قم بتمويل تكاليف التدريب والتعليم الإضافية.

6- دع أعضاء الفريق يتدرجون لتولي مهام مشروعات أكبر.

7- اطلب من الفريق أن يقدم لك ردود الفعل في المسائل وثيقة الصلة بعملهم.

8- قدم لهم التأييد اللفظي، فإنّ المجاملة والمدح والإطراء المخلص كلّها وسائل رائعة لتحفيز وتشجيع الأعضاء.. وزّع مداعباتك بالتربيت على ظهور جميع الأعضاء بالتساوي.

هل أنت محفز لفريقك بالشكل الكافي؟

ولكي تتأكّد أنّك فعلاً تحفز وتشجع فريقك اسأل نفسك الأسئلة التالية:

الأسئلة

دائماً

أحياناً

نادراً

1- أنا على علم بالصفات الممتازة لكلّ شخص.

2- احترم كلّ عضو في الفريق.

3- أنظر إلى الفريق ككلّ متناسق قادر على إدارة المشروع.

4- أشارك في عمل المجموعة الفني.

5- أعلم الفريق بالمكافآت المخصصة لأعمالهم.

6- يعرف أعضاء الفريق شعوري الطيب نحوهم عندما يقومون بعمل جيّد.

7- أشعر بحماس تجاه المشروع مثل باقي أعضاء الفريق.

8- أعرف إنجازات كلّ عضو في الفريق وتاريخه في الفريق.

9- أشعر بالتزام شخصي نحو الفريق ونحو الأهداف المراد تحقيقها.

10- استمتع بعملي كقائد فريق.

أعطِ نفسك (5) درجات عن كلّ إجابة بـ(دائماً)، وأعطِ (3) درجات عن كلّ إجابة بـ(أحياناً)، ودرجة واحدة عن كلّ إجابة بـ(نادراً).

النتيجة:

من 36 -50 درجة: فأنت قائد محفز لفريقك بفاعلية.

من 35-16 درجة: أنت محفز لأفراد فريقك بشكل متوسط.

من 15-10 درجة: أنت لا تحفز أفراد فريقك على الإطلاق.

عندما يتفهم أعضاء الفريق هذه الأسس الستة لبناء الفريق، وعندما تصبح هذه الأسس جزءاً لا يتجزأ من حياتهم؛ فإنّهم سوف يكونون أكثر قوة وفاعلية، ذلك لأنّ فريقهم يقوم على أساس قوي يستطيع أن يقف في مواجهة أي مشاكل أو انتكاسات قد تعترض الطريق.. بروح الفريق سيتجهون جميعاً نحو النجاح الذي لا يحده حد.►

المصدر: كتاب متعة العمل معاً.. (دروس في العمل الجماعي)