

القيادة وفريق العمل

تأليف

زاهر بشير العبدو

خبير اقتصادي / مستشار في الادارة والتسويق

صاحب نظرية المرايا في القيادة والادارة

إذا كانت القيادة هي القدرة على تنفيذ الاعمال من خلال الغير، فإن العمل مع الفريق هو صميم القيادة، حيث لا يوجد قائد بدون فريق عمل، ولا يوجد فريق عمل ناجح بدون قائد ناجح، فالعلاقة عضوية بين القائد وفريق العمل، فكل منهما يحتاج الآخر ليكمل العملية القيادية..

لا يمكن تصور قائد ناجح مع فريق غير مؤهل بما يكفي لتنفيذ الاعمال، بمعنى القائد الناجح يبدأ خطواته من اختيار الفريق المناسب للمهمة الملقاة على عاتقه، وبحيث يضمن بأن فريقه يمتلك من المؤهلات والدوافع والحوافز والخبرات ما يمكنهم من الانجاز بكفاءة عالية، كما ان مهمة هذا القائد ان يسعى لتدريب وتأهيل هذا الفريق بكل ما من شأنه رفع كفاءتهم الانتاجية، سواء بالتدريب الاداري او التأهيل الفني لما تستدعيه ضرورة العمل، فالاستثمار في مجال التدريب والتأهيل عنصر فعال في الوصول بالفريق الى المستوى الملائم لمتطلبات التنفيذ بأعلى درجات الفعالية.

ويفترض بالقائد ان يملك رؤية وتصور واضحين للوضع الحالي والبيئة التي تتحكم به ضمن الامكانيات المتاحة، ومن ثم بناء صورة لما يمكن ان يكون عليه الوضع في المستقبل، ووفق هذا التصور والصورة المحتملة الممكنة او المطلوبة يتم بناء الخطط و آليات تنفيذها، والمساهمة باستمرار لتطوير اساليب التنفيذ وتطويع الظروف بما يخدم الهدف المطلوب انجازه لتحقيق الصورة المأمولة..

طبعاً هذه المهمة تتطلب من القائد الكثير من الخبرة والدراية والعلم كي يستطيع تحقيق ذلك، بداية من اختيار الفريق المؤهل (او تأهيله) ليكون هدفهم الجماعي كفريق أسمى من اهدافهم الفردية ومتوفق معها الى ابعد ما يمكن..

إن السعي الدائم لتطوير بيئة العمل هي العنصر الثالث والمهم في الخروج بأفضل ما يمكن للقائد والفريق تحقيقه، سيما وان مفهوم منطقة الراحة **Comfort zone** فيه الكثير من التحدي لتوسيع دائرة هذه المنطقة بشكل مستمر ومدروس، فالعمل الروتيني اليومي يقتل كل دوافع الابداع والتطور لدى الفريق ، و هذا يرتب مسؤولية على القائد ان يملك من

التخطيط و التنفيذ ما يكفي لعدم الوصول الى هذه المرحلة، كخلق معطيات جديدة وتحديات جديدة وتدريب مستمر على اجتياز اية معوقات، وادخال فريق العمل في جو محفز وبيئة متغيرة يكون فيها كل اعضاء الفريق أكثر قدرة وخبرة مع كل تحدٍ جديد، مع الاشارة الى هناك برامج تدريبية فكرية وجسدية تختص باقامتها بعض الشركات العاملة في هذا المجال، يكون من شأن هذه البرامج التدريبية الفكرية والفيزيائية ان تخلق تعارف أكبر على طبائع اعضاء الفريق بين بعضهم البعض خارج نطاق ساعات العمل وقواعده، وتطوير مهارات جديدة للتفاعل فيما بينهم على مستوى أفضل من التنسيق والتعاقد واتخاذ القرارات وحل المشكلات بعقلية جماعية وتطوير مهارات القيادة عند كل منهم، ناهيك عن دورها في تمتين العلاقة بينهم وتوثيق علاقتهم ببعض.. ومثالها السير على الحبال والاعتماد على الغير في المسير والمتدرب مغمض العينين يعتمد على سيره على توجيهات زملائه وثقتهم فيهم ، ولتصعيب درجة التمرين يمكن وضع عوائق يحتاج فيها المتدرب الى ثقة اكبر بزملائه كي يكون آمناً على نفسه، وهناك تمارين تحتاج توزيع مهمات لكل عضو يكون في مجموع عملها امكانية الوصول الى هدف واحد مثل استخدام ادوات الرصد والبوصلة والكتب و غيرها من الادوات للوصول الى نقطة جغرافية معينة.. كما ان هناك تمارين تحتاج وضع خطط واستراتيجيات والكثير من مهارات التواصل بين اعضاء الفريق لتحديد المسار الصحيح بشكل جماعي يعمق فيه مفهوم العمل كفريق واحد، وتعميق مفهوم ان لكل عضو من الاعضاء دور يتكامل فيه مع ادوار بقية اعضاء الفريق.

من الجدير بالذكر ان تحديد توقيت وطبيعة البيئة الابداعية تتطلب ادوات جديدة متطورة ومحدثة قادرة على قياس الاداء والانتاجية، واستخدام معايير محددة قابلة للقياس والمقارنة والتحليل، و خير ما يفيد القائد الناجح هو الاستعانة بمقومات وعناصر وأدوات نظرية المرايا في القيادة والادارة التي تناولت أهم تلك المعايير بالدراسة والتقييم والتقويم، ووضعها موضع التنفيذ وفق اسس واضحة وممكنة التطبيق في مختلف بيئات العمل.

لماذا كل هذا الجهد وبماذا يفيد؟

يمكننا القول باختصار بان ذلك سيحقق على الأقل ما يلي:

- ١ . بناء وتطوير الثقة بين اعضاء الفريق
- ٢ . توليد الشعور بالفخر لدى اعضاء الفريق مما تم انجازه
- ٣ . التعود على العمل بفكر جماعي والعمل بشكل جماعي
- ٤ . اكتشاف الطاقة الكامنة لدى الفريق والسعي لاستثمارها بما يحقق النفع عليهم جميعا
- ٥ . تبيد الاحساس بالروتين وخلق روح الاثارة والسعادة وكسب المزيد من المعارف
- ٦ . ابراز اهمية العمل الجماعي في تحقيق نتائج مميزة