

فهم أنماط الشخصيات لفرق العمل

أنماط الشخصيات	المميزات الشخصية	كيف نتعامل معهم
قيادي متفرد	متحفظ في الحديث مع الآخرين لا يحب التفاصيل يحب أن يشعر بالأهمية	الوضوح والتحديد سرعة الاستجابة تجنب الحديث الشخصي
ودي اجتماعي	عدم الاهتمام بالوقت الأحادية الجانبية سرعة الثقة بالنفس والآخرين	الملاطفة والود في التعامل الحديث الشخصي التعبير عن المشاعر
تعبيري مبدع	التركيز على النتائج البساطة وعدم التكلف الهدوء والرغبة في التغيير	الاعتدال في التصرف منح الوقت للتفكير الصبر والاستمتاع والتجاوب
تحليلي تفصيلي	التدقيق في التفاصيل سرعة الغضب ورد الفعل التهديد الدائم بالشكوى	الامام الكافي بالتفاصيل الحزم بأدب التقليل من لغة الجسد

سبع قواعد أساسية

لتحقيق التعاون بين فريق العمل



تعريف

الكفاءة: إنجاز المهام بطريقة صحيحة
الفعالية: إنجاز المهام الصحيحة



تطوير وقيادة الفريق لتحقيق أهداف المنظمة



تعريف

فريق العمل: مجموعة أشخاص انتظموا ليعملوا معاً لتحقيق هدف واحد تحت إدارة شخص واحد، ويفضل ألا يزيد فريق العمل عن 4-8 أشخاص بحيث يستطيعون التناغم والحركة بمرونة مع المتغيرات والمهام الكبيرة، ويمكن أن يزيد فريق العمل ولكن في ذات الوقت نقوم بتوزيعهم على شكل فرق عمل صفيره

العمل بكفاءة أم بفعالية

هنالك نوعان من الناس، نوع فعال ونوع كفو، فالفعالين عادة يكونون قادة، وقادرين على تحريك المجموعات لتحقيق هدف، وأما ذوي الكفاءة فهم كالنملة، مثابرون ومجتهدون في تحقيق الأهداف، ويمتازون بقدر عال من المسؤولية والالتزام، ومخلصون لما يعملون به، ونحن بحاجة للفعالين في الأعمال، وبحاجة أكثر لذوي الكفاءة لأنهم السواعد البناءة في العمل

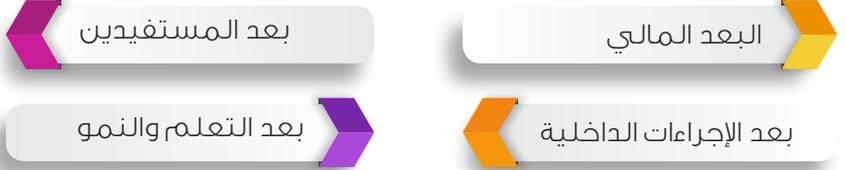
بطاقات الأداء المتوازن

تعد بطاقات الأداء المتوازن إحدى الوسائل الإدارية المعاصرة التي تستند على فلسفة واضحة في قياس مستوى التقدم في الأداء باتجاه تحقيق الأهداف

الاختلاف في الإدارة بين القطاع العام والخاص والتطوعي

ترجع جميع منظمات الأعمال في قطاعاتها الثلاثة، إلى مصدر علمي موحد في علم الإدارة العامة، وتختلف التفاصيل وفق اختلاف طبيعة الإدارة ورؤية كل قطاع تجاه، بيئة العمل وأهداف المنظمة والمستفيدين على حد سواء، لذلك تنشأ اختلافات في الإدارة بين قطاعات الأعمال الثلاثة، بينما تشترك الإدارة في القطاعات الثلاثة بالتالي: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتطوير والتمويل والتوظيف

أبعاد قياس الأداء المتوازن



عوائق تطوير الأداء



فهم أنماط الشخصيات لفرق العمل

يمكن النظر إلى أفراد الفريق وفق شخصياتهم المختلفة وأنماطهم المتعددة، باستخدام نموذج التقييم الرباعي والذي يقسم الموظفين إلى أربعة أنماط

عوامل النجاح الأساسية

تحدد بربط الأسباب بالنتائج بين أهداف المنظمة وتوزيع مهام العمل على فريق العمل، وتحدد مجالات رئيسية للأداء التي تحتاجها المنظمة لتحقيق رسالتها ورؤيتها - الأهداف المتوسطة والأهداف البعيدة

مؤشرات الأداء الرئيسية

مؤشرات الأداء الرئيسية هي مقاييس هامة تستخدم لمتابعة وإدارة الأداء من أجل تنفيذ الأهداف الاستراتيجية، وتعمل مؤشرات الأداء الرئيسية على قياس مدى التقدم في أداء الأهداف المهمة للتوجه الاستراتيجي للمنظمة

تعزيز الثقة وتحفيز فريق العمل

تذكر أن هناك من يحفزه المدح والإشادة بإنجازه وهم يمثلون 70% من الموظفين وهناك من يحفزه التطوير والخبرة التي يكتسبها وهناك من يحفزه الترقيّة والزيادة المادية ومنهم من يحفزه تقدير الإبداع

إحصائية

في دراسة هدفت إلى التعرف على مفهوم بناء فريق العمل وجوانبه ونتائجه في إحدى الشركات الأمريكية أشارت النتائج إلى أن 80% من القرارات اليومية كانت تتخذ من قبل الفريق، وازدادت مشاركة الأفراد خلال الخمس سنوات بنسبة 600% عن السنوات السابقة

أساسيات بناء وإدارة فريق العمل

بناء فريق العمل يتطلب إدراك قدرات كل عضو في الفريق التي من خلالها يستطيع إنجاز جزء من العمل، وإدراك أهداف العمل وتحويلها إلى مهام عمل محددة، وفق الوقت المتاح لتحقيق الهدف، وتوزيعها بين أعضاء فريق العمل ليساهم كل عضو في إنجاز الهدف العام من عمل الفريق معاً، وهذا يتطلب إدارة الوقت الذاتي، مع الأخذ بعين الاعتبار تأثيرات كل عضو، على الآخر، وتأثير الجميع في تحقيق الهدف العام لفريق العمل

الوضوح في الأهداف ومهام العمل

الإحساس المشترك برؤية واحدة يحافظ على حماس الفريق وينعكس على إنتاجيته، لنأمل فريق كرة القدم ولنلاحظ أن لكل لاعب دور محدد في الملعب و تنجح الفرق التي تستطيع إيجاد تناغم كامل بين فريق العمل

الفرق بين المجموعة والفريق

تشكل المجموعة مشاركة لتحقيق أهداف خاصة لكل فرد في المجموعة، فمن يحقق هدفه، يتخلى عن المجموعة، أما الفريق، فهو مشاركة لتحقيق أهداف عامة تجمع أعضاء الفريق وتوحدهم للتعاون، فالنجاح بنجاح الفريق وتحقيق أهدافه المشتركة

مفاهيم الصلاحيات والقوة والمسؤوليات والمساءلة

تختلط مفاهيم الصلاحيات والقوة والمسؤوليات والمساءلة في الإدارة وبين الهيكل التنظيمي، نظراً لغياب نظام العمل المحدد والواضح، أو لعدم توافر أدوات عمل تفسر مرثيات النظام والقوانين المصاغة بطريقة مهنية

لماذا نهتم بالعمل من خلال فريق؟

◀ العمل كفريق يوّلد تعاوناً بينما العمل في مجموعة يوّلد تنافساً، وللتوضيح هل لاحظتم أن بعض المدراء يحرص على الحضور مبكراً لينجز بعض المهام قبل حضور الموظفين؟ برأيك لماذا؟

ما فوائد العمل ضمن فريق؟

◀ نزيد الإنتاجية بفعالية
◀ نزيد الجودة
◀ نقلل الهدر
◀ نحسّن خدمة ورضا المستفيدين

تذكر



في المجموعات يعمل كل فرد لتحقيق أهدافه الشخصية، وفي الفريق يعمل الجميع لتحقيق أهداف الفريق

تعريف



فريق العمل: مجموعة أشخاص انتظموا ليعملوا معاً لتحقيق هدف واحد تحت إدارة شخص واحد، ويفضل ألا يزيد فريق العمل عن 4-8 أشخاص بحيث يستطيعون التناغم والحركة بمرونة مع المتغيرات والمهام الكبيرة، ويمكن أن يزيد فريق العمل ولكن في ذات الوقت نقوم بتوزيعهم على شكل فرق عمل صغيره