الاختيار الأفضل لأعضاء الفريق



◄تعد عملية التوفيق بين مهارات أعضاء الفريق وأنواع المهام الواجب أداءها أحد أسرار القيادة الناجحة لفريق العمل.

على مَن يقع اختيارك؟

عند تكوين الفريق اختر أكبر عدد من هؤلاء الأقوياء الذين يفعلون مثلما تفعل تجاه الأمور والأشياء، وعندما تكوّن فريقاً جديداً فإنّ عملية الاختيار تحددها طبيعة العمل، وذلك هو الجزء السهل، أما تحديد الأفضل للتعامل مع هذا العمل ومَن يستطيع أن يشارك قدر المستطاع في مجهودات الفريق فهو الجزء الأصعب، وسواء كنت تجمع فريقاً جديداً، أو تحاول التوفيق بين المجموعة الموجودة حالياً والقائد الجديد، أو المهمة الجديدة، عليك أن توجد نوعاً من الاتساق والتوافق فيما تعلنه من قيم.

عند استخدامك نوعاً آخر من التصميم يختلف عن ما تستخدمه لنفسك؛ فإنّك بذلك تخلق معياراً مزدوجاً، وسوف تجد أنّه كلما اقترب فريقك من إدراك واستثمار طاقاتهم الكامنة، كلما قل الضغط عليك وارتفعت المعنويات، وعملية التوظيف والاختبار مثل معظم العمليات؛ تعد عملية تمييز يميل فيها الناس إلى تكرار أنماط متشابهة من السلوكيات.

مَن ينبغي أن ينضم إلى فريقك؟

مَن تختار لتجعله ضمن فريقك؟ هل تختار أشخاصاً يكونون مثلك تماماً؟ أم أناس يشعرونك بالراحة إليهم ويتفقون معك ومع قراراتك؟ أو أشخاصاً يختلفون عنك؟ أم أناس يختلفون معك ويجعلون حياتك شيئاً صعباً؟

إنّه لمن الملائم أن تختار أشخاصاً يتشابهون معك.. إلّا أنّه من سوء الحظ أنّ ذلك لن يساعدك كثيراً؛ لأنّك بحاجة أن تجعل في فريقك نوعيات مختلفة من الناس يختلفون في الأساليب والقيم، أناساً يختلفون معك ومع بقية أعضاء الفريق، إنّ ذلك كلّه جزء من اللعبة؛ لأنّه سوف يساعدك على أن ترى الأمور من وجهات نظر مختلفة لم تكن لتطرأ على ذهنك.

إليك فيما يلي بعض النماذج لشخصيات تحتاجها في فريقك:

1- المنفذ:

هذا النوع يهتم بالفعل والنتيجة ويتخذ قراراته بسرعة، كما أنّه يتمتع بشخصية قوية ويحب المخاطرة وهو فعّال ونشيط وأيضاً مخلص وأمين.

في رأيك كيف تتعامل مع هذه الشخصية؟ وكيف توظفها داخل الفريق؟
.....

2- الآلة الحاسبة:

يحب هذا النوع أن يجمع المعلومات، وأن يتأنى ويأخذ وقته قبل إصدار أي قرار، وهو صبور جدّاً وحذر، ويحب دراسة المواقف ليتأكد أنّ القرار المتخذ هو الصواب؛ إنّ هذا النوع من الناس يريك الحقيقة المبنية على أساس من الواقع.

في رأيك كيف تتعامل مع هذه الشخصية؟ وكيف توظفها داخل الفريق؟
.....

3- رجل الإدارة:

يهتم هذا النوع باتباع العملية الإدارية، ويحب متابعة سير الأمور وهو يحب التقارير والأعمال الورقية ويلتزم بالإجراءات والخطط، ويحب أن تكون مقاليد الأمور تحت سيطرته "في يده"، وهو من النوع الذي يستطيع أن يعيد كلّ متعد إلى وضعه الطبيعي عندما يحتاج الأمر.

في رأيك كيف تتعامل مع هذه الشخصية؟ وكيف توظفها داخل الفريق؟
.....

4- الساحر الفاتن:

يتمتع هذا النوع بشخصية لطيفة، وهو يعرف كيف يجعل جميع أعضاء الفريق يظهرون أفضل ما لديهم، وهو يشعر الناس براحة، وبالطبع يعد قبوله لدى الآخرين من أهم مميزات الفريق.

في رأيك كيف تتعامل مع هذه الشخصية؟ وكيف توظفها داخل الفريق؟
.....

5- الحالم:

وهو إنسان ذو خيال واسع ويتمتع بالقدرة على الرؤية والإبداع وهو يستطيع أن يتوصل إلى أفكار مثمرة، ولا يهتم كثيراً بالتفاصيل الصغيرة، لكنه يركز اهتمامه على الصورة الكبيرة وعلى المستقبل.

في رأيك كيف تتعامل مع هذه الشخصية؟ وكيف توظفها داخل الفريق؟
.....

"هل يوجد في فريقك مَن يشبه أحد النوعيات السابقة؟ كما ترى فالاختلاف مفيد ومهم. بالطبع إنّك لن تجد الأمر يسيراً لتتعامل وتتوافق مع كلّ هذه الشخصيات المتباينة، لكن الأمر سيكون متعة.. والأهم هو أنّك ستحصل على فريق قوي وفعّال".

حجم الفريق المثالي:

إذا كانت الأهداف والمهام معقدة وتتطلب مهارات عالية، فإنّ الحجم المثالي يكون بين (6-12) عضواً، أما إذا كانت المهام بسيطة فيجب أن يكون الحجم أقل حتى يكون لكلّ عضو عمل يؤديه، وإذا كان حجم الفريق كبيراً نسبياً (15-25) فيجب عدم مناقشة التفاصيل من قبل الجميع، بل يجري تفويض بعض المهام إلى فرق منبثقة عن الفريق الرئيس.

ويؤثر حجم الفريق (عدد أعضائه) على أدائه، فعندما يكون عدد الأعضاء قليلاً للغاية، فقد يفتقرون لما يثري الأداء من الخبرة الكافية وتنوع وتكامل القدرات والمعلمات، ومع ذلك فعندما يزيد العدد كثيراً تظهر مشكلات الاتصال والتنسيق التي يمكن أن تؤثر سلباً على الأداء، أما عندما يكون العدد مناسباً فهذا يساعد على أداء أفضل.

توجيه الأعضاء الجدد:

تقع مهمة التوجيه على عاتق الأعضاء القدامى، ويجب أن يتم في خلال (30) يوماً من دخول العضو الجديد للفريق، ويقوم العضو الجديد بمراجعة محاضر الجلسات السابقة والأهداف التي أُسس من أجلها الفريق والتدريب الذي تلقاه الأعضاء ومناقشة الأدوار والمسؤوليات المختلفة.►

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