

الأنماط المختلفة لفرق العمل



«عندما تشعر المنظمة بالحاجة إلى تشكيل فرق عمل، فإن أول مشكلة تواجهها هي تحديد نوع الفرق التي تريد تشكيلها.

وهناك أنواع مختلفة من الفرق يخدم كلٌّ منها هدفاً محدداً، ولكل منها خصائصه المميزة.

فرق المهام الكبيرة:

- 1- تقوم هذه الفرق بتحديد الفرص المتاحة للمنظمة وتقدير احتياجاتها.
- 2- تقوم بوضع الإطار الفلسفي العام وتحديد السياسات والاتجاهات العامة.
- 3- تقوم بوضع الأهداف وعمل خطط العمل التنفيذية وتحديد الموارد اللازمة لتحقيقها.
- 4- تقوم بمتابعة التقدم المحقق وقياسه وكتابة التقارير المتعلقة بالأداء.
- 5- يقع على عاتقها تحديد المواعيد النهائية لتحقيق الأهداف.
- 6- يجب أن يكون بين أعضائها ممثلون للمستويات الإدارية المختلفة.
- 7- تحتاج إلى اجتماعات مطولة لفترات زمنية طويلة.

فرق المهام المحددة:

- 1- يتراوح عدد أفرادها بين (5) و(8) أعضاء.
- 2- يعتمد الانضمام إليها على الخبرة.
- 3- يحتاج هذا النوع من الفرق إلى عدة اجتماعات مطولة على فترات في أوقات محددة ودورية.
- 4- غالباً ما يطلب منها حل المشكلات أو تقدير الفرص المتاحة في السوق.
- 5- قد يطلب من فرق أخرى إتمام ما قامت به من أعمال.

دوائر الجودة:

- 1- يتشكل أعضاؤها من وحدة وظيفية واحدة.
- 2- يعمل أعضاؤها سويّاً لتحسين مستوى الجودة أو الإنتاجية أو الخدمات.
- 3- يكون العمل بها تطوعياً.
- 4- ليس لها أي سلطة تنفيذية حيث يقع عبء التنفيذ على الإدارة التي تلعب دوراً محدوداً في توجيهها.

الفرق الموجهة ذاتيّاً:

- 1- يتشكل أعضاؤها من وحدة وظيفية واحدة، ويكونون مسؤولين عن أداء عملية متكاملة.
- 2- يتم تدريب أعضاء هذه الفرق على المهارات اللازمة للعمل قبل البدء فيه.
- 3- يتولى الفريق فيما بعد تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة لأعضائه.
- 4- تكون القيادة دورية بين أعضاء الفريق، وتتخذ القرارات بمشاركة الجميع.
- 5- يقوم أعضاء الفريق بتحديد الأهداف ومراجعة الأعمال وقياس مستوى الأداء والتنسيق مع الإدارات الأخرى.
- 6- يتولى الفريق الإجراءات التأديبية والجزائية داخليّاً.

فرق الإدارة الذاتية:

- 1- تعمل بمستويات مختلفة من السلطة وبدون مدير مرئي.
- 2- تتعاقد مع الإدارة للاضطلاع بمسؤولياتها بالإضافة لقيامها بالمهام المحددة.
- 3- تتعلم وتشارك في الوظائف التي غالباً ما يؤديها المديرون.
- 4- اجتماعاتها أسبوعية.
- 5- هذه الفرق تصمم وتنفذ التدريب اللازم لأعضائها.
- 6- تعين وتوجه أعضائها الجدد.
- 7- تحدد مستويات الأداء وتقيسه وتكون مسؤولة أثناء التنفيذ.

ولكن ما هي السمات المشتركة للفرق؟

إن نجاح عمل الفريق يعتمد على عوامل عدة تعتبر كمؤشرات لنجاحه، وهي:

- وضوح الرؤية أمام الفريق في هدفه وما الذي يريده.
- التزام أعضاء الفريق بأهدافه.
- شعور أعضاء الفريق بأن كل فرد منهم يحتاج للآخر لينجز العمل.
- قدرة الفريق على قياس مدى تقدمه.
- حصول الفريق على تغذية مرتدة من الإدارة تكون موضوعية، وإيجابية، وصحيحة حول أدائه.
- معرفة الفريق بالمكافأة والجزاء من جراء إنهاء العمل.
- كفاءة أعضاء الفريق.
- اشتراك أعضاء الفريق بقيم تساند وتعزز روح الفريق.
- اشتراك كل عضو في الفريق بالعمل وإظهار مساهمته والاتفاق فيما بين الأعضاء على أسلوب وطرق العمل.
- ثقة أعضاء الفريق ببعضهم وصراحتهم بالتحدث معاً بلا حواجز.
- الشعور بالانتماء إلى الفريق مهنيّاً وعاطفيّاً. ►

*مدرّس ومستشار إداري

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