

من أجل أهداف واحدة

العمل بروح الفريق.. حشد للجهود في أجواء من تبادل الخبرات وتكامل الأدوار

صورة فرق العمل بشكل متميز مشروع ابدأ معنا. ومشروع تعزيز ثقافة التسامح. حيث تم فيها اكتشاف قدرات وطاقات مكبوتة.

التجانس والتنوع

من جانبه تحدث محمد أبو حية، مدير دائرة الشبكات في الإدارة العامة للتكنولوجيا في وزارة المالية، عن خبرته في مجال إدارة فرق العمل، سواء على صعيد عمله الحكومي، أو على صعيد العمل في إحدى الجمعيات الخيرية، حيث كان يقود فرق عمل من أجل هدف واحد ورؤية مشتركة، على أن تتوفر في أعضاء الفريق صفتي التجانس والتنوع، مشيراً إلى أن ذلك انعكس بوضوح على كفاءة العمل وتبادل المعلومات والخبرات بين الأفراد.

ولفت أبو حية أن قائد الفريق يجب أن يتميز بالعطاء والقدرة على إبداع المعلومة، والتعامل مع التركيبة الشخصية المختلفة لكل فرد.

وأشار إلى أنه عادة في فرق العمل يتبع آلية محددة تتمثل في تحديد الأهداف أولاً، وتوزيع الأنشطة والمتابعة لكل ما هو مطلوب منهم، موصياً المؤسسات بضرورة العمل بهذا النظام، لأن روح الفريق تجلب النجاح للمؤسسة، رغم العديد من الصعوبات التي يمكن أن تعترض طريقهم من أجل الوصول إلى ثقافة العمل بروح الجماعة..

جدر الإشارة إلى أنه من أهم سمات أعضاء الفريق التي تمكنهم من تحقيق فعالية وكفاءة المشاركة، والتعاون، والروية، والحساسية، وحمل المخاطر، والالتزام بما ينسجم مع أهداف المنظمة، والانفتاح الذي يعني ميل أعضاء الفريق لتقديم معلومات للأخريين عن التخطيط، وحل المشكلات، وحرية التعبير عن المشاعر ووجهات النظر.

والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق.

الفرق تنجح في المشاريع

أشرف عليوة، مسؤول منتدى رواد الشبابي في جمعية الوداد للتأهيل، اعتبر أن أي عمل يحتاج إلى تكاتف الجهود، لإتمام جميع خطواته بدءاً بالتخطيط وانهاءً بالتنفيذ، مشيراً إلى أن فريق العمل الناجح لا بد أن يمتلك أفراداً مهارات متنوعة، حيث لا بد أن يكون كل منهم ملماً بالخبرة اللازمة لأداء المهمة التي سيتولاها، بينما قائد الفريق يجب أن يتميز بالقدرة على التأثير وضبط محاور العمل، والقدرة على توزيع المهام والتوجيه، إضافة إلى قدرته على اكتشاف المهارات.

وأشار عليوة أن الفرق التي يتم تشكيلها في إطار مشاريع الجمعية عادة ما تتكون من ٢٠-٣٠ شاباً وشابة، الذين غالباً لا يكونون قد مروا بتجارب سابقة تتمثل في العمل ضمن فريق، حيث في بداية الأمر لا تتوفر لديهم صفة القيادة والاعتماد على النفس، والقدرة على اتخاذ القرار، ولكن سرعان ما يندمجوا ويستطيعوا قادريين على اكتساب مهارات جديدة تؤهلهم للعمل سوياً بكفاءة.

وتطرق إلى طبيعة العمل في منتدى رواد الشباب الذي يتكون من ثلاثة لجان، الأولى لجنة المنتدى الإلكتروني، والذي يعمل على التواصل مع الشباب في داخل وخارج الوطن عبر الشبكة العنكبوتية، والثانية لجنة البحث والتدريب، والتي تختص بعقد ورش العمل للاستفادة من المجالات العملية، ولجنة العلاقات العامة والتطوع، الذي يقوم على التركيز على النشاط الإعلامي، حيث يوجد في كل لجنة فريق عمل، ومسؤول مباشر عنه، لافتاً إلى مشروعات آخرين تم تنفيذها وتجلت فيها

الشباب التابعين إلى منتدى شارك، أنه تم اختتام مؤخراً مخيمات بحرية بالتعاون مع وكالة الغوث، حيث كان كل فريق يتكون من ١٥ شخصاً وتعامل مع ١٢٠ طفلاً، مشيداً بالإجازات التي تمخضت عن العمل الجماعي مع فئات هامة من المجتمع، ووجه شعث نصيحة إلى كافة المؤسسات باعتماد أسلوب العمل الجماعي، لأن الأهداف عادة ما يكون تأثيرها بعيدة المدى حسب تعبيره.

فشل بسبب الجهل

وتعتبر من أهم أهداف فرق العمل بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد، وتنمية مهاراتهم، خاصة فيما يتعلق بحل الصراعات والمنازعات بين الأفراد والجموعات، وتوفير الاتصال المفتوح بين أجزاء المنظمة وبما يؤدي إلى مزيد من الشفافية والوضوح في مواجهة القضايا.

وفيد بعض خبراء الإدارة أن العديد من المؤسسات تفشل في الاستفادة من هذه المنهجية لعدم إلمام القادة والمدراء بالطرق والأسس التي يتم بها بناء فرق العمل الفعالة، والآلية التي من خلالها يمكن للقيادة والمدراء أن يكونوا بناء فرق فعالة تحقق من خلالها أهداف المنظمة.

ويعرف المتخصصون في علم الإدارة فريق العمل بأنه "مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم".

وبرى البعض أن فرق العمل عبارة عن جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق

اختلاف الرأي في مجموعات العمل وصعوبة الوصول إلى قرارات، إلا أن القرار الذي يصدر عن مجموعة عادة ما يكون أقوى تأثيراً، لأن الكل يشارك في اتخاذ القرار.

وحول صعوبات تشكيل فرق عمل، قال شعث إنه على صعيد منتدى شارك الذي يهدف إلى تعزيز دور الشباب في الحياة العامة، فإنه عادة ما نجد في الشباب ميل للنزعة الفردية، إضافة إلى الاختلاف في الأيدلوجية الفكرية بينهم، ناهيك عن الاختلاف في الفروقات الاجتماعية والاقتصادية والآراء التي قد تخلق حالة من عدم الانسجام في البداية.

وأوضح مدير منتدى شارك أن كل شاب عادة ما يظهر تمسكاً بفكرته حتى لو كانت تميل إلى عدم المنطقية، ولكن مرور الوقت يتوافق مجموعات العمل على المشاركة فيها والوصول إلى قرارات متقاربة.

اعتبارات ومواصفات

وتطرق إلى أهم الاعتبارات التي يجب إيجادها في فرق العمل، مشيراً إلى أن كل عنصر في الفريق يجب أن تتوفر لديه الدافعية والرغبة، ويجب أن يشعر بجسدى العمل الجماعي، إضافة إلى وجود خلفية معرفية أو تخصص علمي بالدور الموكل إليه، حتى يستطيع كل منهم أن يؤدي دوره على أكمل وجه.

وأكد أهمية توفر الروح الشبابية والطاقة والحماس فيمن يرغب بالانضمام إلى فرق العمل في المنتدى الذين تتراوح أعمارهم بين (١٨-٢٨ عاماً)، والاستعداد لتقبل الآخر، لأن هذه الصفات من الممكن أن تجسر الهوة بين أعضاء الفريق إلى حد كبير.

وبالنسبة لأهم الأنشطة التي نفذتها فرق العمل التي تتكون من عدد من المنشطين

غزة-هديل عطا الله،

من يراهم يشعر بأن أجمل صور التعاون تتجلى فيهم، وهم يجتمعون على طاولة مستديرة تتناثر عليها أوراق تضم بين جنباتها خطط وانتقادات وملاحظات، يتناقشون ويتباحثون في الأفكار المطروحة والإشكاليات التي يواجهونها في الهدف المشترك الذي يعملون جميعهم من أجله، الأدوار تتوزع عليهم بشكل منظم، حيث يحدد قائد الفريق مواعيد نهائية لإنجازها، وبعد ذلك ينطلق كل منهم لأداء المطلوب منه على أكمل وجه، هؤلاء الأفراد الذين يتبنون ذات التطلع ويؤمنون بذات الهدف في إطار العمل المؤسسي يطلق عليهم مصطلح "فريق العمل".

فشل سببه الجهل

ولا نبالغ إذا ما قلنا: "إن العديد من المؤسسات الفلسطينية لا زالت لا تأخذ في اعتبارها نظام العمل بروح الفريق الواحد، رغم الدور الهام الذي تلعبه فرق العمل التي تكامل جهودها من أجل هدف واحد، كونها من أحد الفلسفات الهامة للإدارة الحديثة".

"فلسطين" زارت بعض المؤسسات في قطاع غزة التي نجحت في العمل بنظام الجماعة، أو ما يطلق عليه "فرق العمل"، وذلك بهدف التعرف على أهداف فرق العمل والخصائص التي تتميز بها فريق العمل الناجح.

النزعة الفردية

مهيب شعث، مدير منتدى شارك الشبابي في قطاع غزة، اعتبر أن فريق العمل يتيح فرصة كبيرة للعصف الذهني والأفكار، ويوفر فرصة لتبادل الخبرات في بيئة واحدة، معتبراً أنه رغم

التجربة الماليزية .. رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة .. ؟

بقلم : عماد الحاج

متخصص في الإدارة والتنمية

لا تشابه بين ماليزيا وفلسطين .. على اعتبار وجود احتلال .. لكن لم يكن هناك تشابه قبل ثلاثين عامًا بين ماليزيا الفقيرة واليابان

الدولة الصناعية الكبرى !!

أعتقد أننا لسنا بحاجة للمقارنة بهذا الشكل .. بقدر ما نحن بأمس الحاجة لإيجاد حلول والتفائل، ومحاولة الاستفادة من أي تجربة ناجحة .. كما أعتقد أن التجربة الماليزية بها الكثير من المعاني والأفكار التي يمكن أن نستفيد منها .. فالإرادة السياسية موجودة .. وهي بيت القصيد .. وعلى الحكومة .. ومخططوا التنمية في فلسطين إقامة مؤتمرات وورش عمل تتحدث عن هذه التجربة الفريدة .. باعتبارها من النماذج الشرقية الناجحة .. وعلى المفكرين والكتاب إدارة البوصلة نحو هذه التجربة .. يدرسونها بعمق .. ويقدمون توصياتهم ..

لنبدأ خطوة إلى الأمام في هذا الموضوع .. فقد سؤل مهاتير محمد عن توقعاته للنجاح فقال : " لم أعلم كم سيستغرق من الوقت .. أنا فوجئت شخصياً بأن الأمر استغرق وقتاً قصيراً كهذا .. ولكن الحقيقة تبقى سواء استغرقت وقتاً طويلاً أم قصيراً عليك أن تبدأ، وكما يقال خطوة الألف ميل .. رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة واحدة "

الاقتداء والتعلم من التجربة اليابانية .. مثل : أخلاقيات العمل، والمنهجية الصناعية، والتطور التقني، والأداء الاقتصادي المميز ..

ولم تكن عملية الأخذ بالتجربة اليابانية تقليداً محضاً بل اختياراً وانتقاءً لما يناسب ماليزيا، ووضع ذلك في إطاره الصحيح .. خاصة أن ماليزيا بلد متعدد الأعراق والأديان.

رابحاً : الاهتمام بالقطاع الخاص :

انتهج مهاتير محمد سياسة الخصخصة والسوق الحر .. ودفع الديون الخارجية وأوقف الاستدانة .. وقرر تخصيص القطاع العام، وأوقف التعيين في الدولة، موضحاً أن الإنسان لن يصبح مليونيراً بالتحاقه بالقطاع العام إلا إذا كان يخلق المليونيرات .. وهدف بذلك إلى حل إشكالات توسطت الدولة في إدارة الأعمال وعدم تحقيقها لربحية .. وإلى نقل الخدمات التي تقدمها الدولة إلى القطاع الخاص .. ووضع الرجل قوانين تحدد تداخلات الدولة والقطاع الخاص .. وهدف بذلك إلى خلق تعاون بين الموظف العام والقطاع الخاص الذي يدفع الضرائب التي يدفع منها رواتب موظفي الدولة .

فئتيدياً بخطوة ..

قد يبدو الأمر مستحيلًا من وجهة نظر البعض .. فلسطين تقبع تحت الحصار .. والمنافذ جميعها مغلقة .. ولا يمكن بأي حال من الأحوال حدوث تنمية .. وقد يقول قائل: "

وعوامل خارجية تتعلق بنمط العلاقات الدولية التي تربط البلدان النامية بالبلدان المتقدمة .. والأهم من ذلك هو أن خبرة تلك المرحلة كشفت عن أن هناك جوانب غير اقتصادية مهمة جدا في عملية التنمية .. وفي مقدمتها الجانب الاجتماعي المرتبط بعدالة التوزيع .. والجانب السياسي المرتبط بالحرية وديمقراطية نظام الحكم .. والجانب الثقافي ومنظومة القيم والبدائئ السائدة في المجتمع.

هذا هو معنى التنمية الذي جاءت في سياقه التجربة الماليزية .. ليس فقط .. وإنما تعيّن عليها أن تعمل في ظروف أزمة طاحنة للتنمية على مستوى العالم في الثمانينيات .. وخاصة في الدول الصناعية .. وأضحى العالم المتقدم أقل رفقا بالشعوب النامية وأكثر ظلمًا لها .. ومن ثم كان على مخططي هذا النموذج الماليزي أن يسعوا إلى تحقيق إنجازات ملموسة على أكثر من جبهة حتى يمكن قهر الفقر وبناء الإنسان الجديد .

ثالثاً : سياسة النظر شرقاً :

أعلنت ماليزيا سياسة " النظر شرقاً " في ١٩٨١، وامتد العمل بها إلى ١٩٩١ .. ويتضمن عنوان السياسة إشارة ذات دلالة في الانتماء إلى أسراب الإوز الطائرة .. وهدفت تلك السياسة إلى تشجيع الماليزيين على

الذين تجاوزوا مجرد مباشرة الشؤون اليومية إلى تطوير رؤية سياسية استراتيجة .. أما أسرار الوصفة الماليزية للتنمية فهي :

أولاً : الإرادة السياسية

وهي بيت القصيد في التجربة الماليزية، فما كان يمكن أن تحقق هذه النهضة إلا بوجود رغبة وإرادة سياسية واضحة تحكم القيادة ويكتسبها الشعب، فمن يذهب إلى ماليزيا سيتردد أمام بصره وسمعه كثيرا رقم ٢٠٢٠، وهو يرمز إلى الخطة التي أعدها مهاتير محمد رئيس الوزراء عندما تولى الحكم سنة ١٩٨١، والتي تقوم على فكرة أن تصبح ماليزيا في العام ٢٠٢٠ دولة مكتملة البنية الصناعية .. وهو ما حقق معظمه .. ويكن تلخيص هذه الإرادة في جملة قالها مهاتير :

" أيها الماليزي

ارفع رأسك ناظرا للمستقبل "

ثانياً : تطوير مفهوم التنمية :

ظل مفهوم التنمية مرادفاً لمعنى النمو .. وظل هذا المعنى محصوراً في البعد الاقتصادي طيلة الخمسينيات والستينيات .. وشطراً من السبعينيات، ولكن خبرة تلك المرحلة التي تصل إلى ربع قرن كشفت عن أن التخلف لا يرجع فقط إلى قلة الأموال المطلوبة للاستثمار .. وإنما يرجع إلى عوامل أخرى مهمة تلخص في جملة من العوائق الهيكلية والمؤسسية المحلية،