

أربع خطوات تنقل فرق العمل من الفشل إلى النجاح

2015-01-04 أريك بارتن

نأمل أن يكون عام 2014 قد حقق لكم نجاحا كبيرا بزيادة قياسية في المبيعات وضم موظفين جدد. لكن إذا كان الأمر غير ذلك، فإليك أربع خطوات لتحويل خسارتكم إلى نجاح في العام الجديد.

من المفترض أن تؤدي النصائح التالية إلى الخروج بفريق عملك من مرحلة الانتكاسة والتراجع، إلى مرحلة الإزدهار، ليتحول ذلك الفريق من عام مضى من الإحباط إلى عام جديد من النجاح.

الصعود من الانتكاسة

إن الخسارة في مجال الأعمال والتجارة، وبقدر أضرارها، تعد فرصة سانحة أيضا للمراجعة. فإذا كان فريق عملك مكوناً من شخص واحد آخر، أو من عدد هائل من العاملين المنتشرين في أرجاء العالم، فإن الخسارة تعني أنه قد حان الوقت لكي تتولى إعادة تصميم بنية عملك، وكذلك إعادة تحديد وجهة ذلك العمل.

وتقول جوليان بيركينشو، أستاذة الاستراتيجية والأعمال التجارية في لندن: "من طبيعة البشر في حالة النكسة والركود أن يقولوا لأنفسهم: نجمع شتاتنا وننتظر حتى تنتهي الأزمة. بيد أنه فيما ينشغل الآخرون بالتراجع في مواجهة الأزمة، يمكنك أن تدفع أنت بعملك في اتجاه جديد."

البداية تكون بدراسة ما أدى بك إلى تلك الحالة حتى لا تتكرر التجربة، على حد قول بيركينشو. أما الخطوة التالية فتتمثل في رسم خطة لتجاوز تلك المنطقة الوعرة. وبعد ذلك تبدأ مرحلة الإنفراج بوقوفك على السبل التي تتيح لك إعادة إبتكار نهج جديد في إنجاز مهام العمل.

قد يكون ذلك ببساطة من خلال توجيه تبني العاملين لفكرة ما، أو صب الإهتمام على جوانب أعمالك التي كانت قد حققت نجاحاً بالفعل. وفي الحاليتين، يكون الأساس هو إدراك أن الانتكاسة

تعني وضع نفسك بمنأى عن المنافسين.

إيجاد مكان عمل تعمه السعادة

لا شك أن الأوقات العصيبة تعني وجود موظفين في حالة قلق وتعاسة. لكن جهودك لتجعل مكان العمل فضاءً رحباً وجذاباً لهؤلاء العاملين مرة أخرى من شأنه أن يكون السبيل الذي يفضي إلى نجاحاتك المقبلة.

فالعاملون السعداء يعملون بهمة أكبر، ويسعون جاهدين لتحقيق المزيد من الأهداف وفقاً لما توصلت إليه أحدث الدراسات والتقنيات. والخبر السعيد هنا هو أن ابتكار مكان عمل سعيد ليس أمراً عسيراً.

عليك أولاً أن تتجنب الفكرة التي تقول إن ذلك له علاقة بالمال الذي يحصل عليه العاملون، لأن السعادة نادراً ما تقاس بالأجور والمرتبات وحدها، لكنها في معظم الحالات ترتبط بنيل العاملين الاعتراف بالكفاءة، والإقرار بالنجاحات، والشعور بالانتماء إلى جماعة أكبر ذات هدف مشترك.

يقول تيموثي لاو، أستاذ علم النفس في جامعة أوتاوا الكندية: "إن ما يُحفّزنا ليس ما يعتقد المديرون بشأننا، فالسعادة في مجموعات العمل تنبع من الإحساس بالهدف المشترك، لا من المكافأة المالية فحسب."

وهكذا فإن عليك، كمدير ناجح، أن تشرع في تأسيس صلة شخصية مع موظفيك. فذلك سوف يساعدك بدوره في فهم ما يعود عليهم بالشعور بالسعادة.

إياك وتوظيف النجوم باهظي الأجور

هل تعيين النجوم اللامعة أفضل السبل لنجدة شركتك؟ ليس الأمر بتلك السهولة ولا الفاعلية مع الأسف. لكن عوضاً عن ذلك، يتحقق النجاح حين تنشأ فريقاً من أفراد ذوي ميزات مختلفة، وترعى

ما لديهم من نقاط قوة، بحسب قول سوجين جانغ، الأستاذ المساعد في مجال السلوك الوظيفي في كلية INSEAD (أنسيد) للأعمال في مدينة "فونتينييلو" بفرنسا.

قد يبدو ذلك مستحيلاً إذا كنت تتولى إدارة عاملين تعتبرهم من متوسطي القدرات. لكن جانغ يقول إن عليك أولاً تحديد رؤية واضحة حول ما تريد لفريقك أن يحققه. وهذا لا يقتصر على الأهداف الفردية فقط، ولكن يتصل أيضاً بطرق العمل الجماعي في الشركة لتحقيق الأهداف.

عليك التعرف على تخصصات أعضاء الفريق، والتحقق من أنهم يصرفون الوقت في ما يحسنون عمله بمتعة. وعليك أيضاً توفير بيئة عمل مستقرة في بنية منظمة لا تتغير فيها الأهداف كل مرة.

ومن الأفضل التحقق من معرفة أفراد الفريق بأنك تدعم أهدافهم، ثم يكون عليك توفير المشورة الحكيمة من طرفك أو من طرف آخرين.

في الختام، سينتهي بك المطاف إلى فريق عمل ينصب إهتمامه على نجاحاتك المقبلة.

الحفاظ على العاملين الأكثر مهارة

عند تأسيسك لمكان العمل السعيد هذا، ولفريق العمل المتميز، فإن النجاح عادةً ما يتحقق. لكن عليك أن تتوخي الحذر، فالتماسيح وأسماك القرش تتربص بك: ذلك أن المنافسين يتطلعون دائماً لاختطاف أكثر موظفيك مهارة ونجاحاً.

ولحسن الحظ، لم يعد فن الإبقاء على الموظفين الأكفاء من الأسرار. فالمسألة تتعلق بالأساسيات: مثل معاملتهم باحترام وكرامة، والتيقن من أن مكان العمل يقدرهم ويثمن جهودهم، وذلك وفقاً لما يقوله كريس إبراهيم، أستاذ الإدارة في كلية "إس بي. جين" سكول في دبي.

ويضيف بروفيسور إبراهيم أن الحل يتمثل في جعل الناس يدركون أن ما يقومون به هو عمل مهم، مع منحهم مرونة في طريقة إتمام أعمالهم.

وهناك تفاوت في تحقيق ذلك وفقاً لكل موظف، مما يتطلب عقد اجتماعات ولقاءات ودية يشعر خلالها الموظفون بارتياح، ويخبرونك بالأمور التي تؤدي إلى إسعادهم.

فبعضهم لا يتوق إلى أكثر من إدراك أنهم جزء مهم من صورة أكبر، وأن جهودهم لا تزال تعني تحقيق نجاحات للشركة. وآخرون منهم قد ينشدون إعادة رسم أدوارهم وهم يركزون جهودهم على العمل الذي يجدونه أكثر متعة.

وهكذا، سرعان ما تستطيع خلق مكان عمل يشعر فيه العاملون بالفخر بعملهم، ويشعرون بأنهم جزء من فريق، وأنهم -وهذا هو الأهم- يسهمون مباشرة في نجاح شركتك.

* كاتب صحفي

<http://www.bbc.co.uk/arabic>

.....

* الآراء الواردة لا تعبر بالضرورة عن رأي شبكة النبا المعلوماتية