



We Care



Our People



Team Work



Commitments



Self Improvements



# الارتقاء بأداء الفريق

## الارتقاء بأداء الفريق

التطوير للفريق، يجب النظر في اختيار التدريب المناسب الذي يتلائم مع متطلبات عمل الموظفين. إن برنامج النمو المتوازن يمكن أن يشتمل على التدريب أثناء العمل والدورات المهنية والإرشاد وحتى التدريب الخارجي عبر مؤسسات متخصصة في هذا المجال.

### ٣. التوجيه:

هناك العديد من الحالات التي يمكن من خلالها سد الفجوات للارتقاء والنمو في الأداء وذلك ممكن أن يتم عبر تواصل أفضل مع الزملاء الأكثر خبرة من خلال برنامج توجيهي بديلاً عن برامج التدريب التقليدية. وبناءً عليه، فإن التوجيه الأمثل للفريق يكمن في التواصل المباشر وغير الرسمي، حيث أن المحادثات الفردية المباشرة يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية. إن هذا التوجيه يجعل عمل الموظف هادفاً ويعطيه دافعاً إضافياً للتطور.

المختلفة في الشركة بهدف دفع عجلة النمو بشكل متناسق.

وبناءً على تجربتي في إدارة الموارد البشرية، نحتاج إلى اتباع الخطوات التالية للارتقاء بأداء الفريق:

### ١. تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعتبر مرحلة تحديد الخطوة الأولى هي الأصعب في عملية تطوير أداء الفريق، والتي يجب أن تبدأ من خلال التعرف على نواحي التطوير لأعضاء الفريق وذلك من خلال التواصل معهم بشكل متكرر، وتعديل توصيفاتهم الوظيفية ومراقبتهم وهم يعملون عن كثب. وذلك يساعدنا في تحديد المهارات الأساسية التي يجب تطويرها للتمكن من دفع عجلة النمو.

### ٢. تحديد طرق التدريب

المناسبة:

بعد الإنتهاء من تحديد نواحي

إن الإرتقاء بمستوى الشركة يحتم علينا تنمية أداء الفرق العاملة بها والتي تنعكس بشكل إيجابي على خدمة الزبائن. وتعد هذه المهمة جزءاً أساسياً من مهماتنا وينطبق ذلك على كافة الموظفين بمن فيهم الجدد منهم.

// يعد رفع مستوى أداء الفريق جزءاً أساسياً من عملنا. //

يحتاج الموظفون بصفة عامة إلى التدريب والدعم والتطوير طوال حياتهم المهنية سواء كانوا أفراداً أو فرقاً وذلك لتطوير مهاراتهم التي من شأنها أن تدفعهم للنمو وتمكنهم من الأداء بفعالية. وبصفتي مديراً لإدارة الموارد البشرية، أعمل في منصب متميز يمكنني من فهم كيفية عمل أعضاء فريقتي وتحديد فرص التطوير التي يمكنها أن ترفع مستوى الشركة والذي يتضمن أيضاً التعاون المباشر مع الإدارات



We Care



Our People



Team Work



Commitments



Self Improvements

الضعف لدى الموظفين وتساعد قادة الفرق على مطابقة التدريب مع أنماط التعلم الخاصة بهم.

## // نؤمن بأن ذلك هو العامل الرئيسي للنجاح المستمر. //

كما يستطيع المديرون أيضاً مساعدة أعضاء فرقهم في التعرف على بعضهم البعض بشكل أفضل وبناء الثقة باستخدام الأنشطة المشتركة لكافة الأعضاء. كما يحتاجون أيضاً إلى دعم أعضاء الفريق لتطوير مهاراتهم وخبراتهم من خلال تفويض بعض المهام إليهم.

ونحن في مجموعة بحر الكويت القابضة نقدّر النمو المستمر والارتقاء بفرقنا ونعمل معاً لتحقيق هذا الهدف.

كما نؤمن بأن ذلك هو العامل الرئيسي للنجاح المستمر والمتسق. وكما قال هنري فوردي ذات مرة، "إذا كان الجميع يتحرك للأمام فالنجاح كفيلاً بأن يتحقق وحده".



باسيل حداد

مدير أول إدارة الموارد البشرية  
الخدمات المشتركة HAT و STT و HO

بأنفسهم وتعزز من مهاراتهم.

## ٦. التخطيط للتعاقب:

تعتبر عملية الارتقاء بمستوى أداء الموظفين فعالة لتحقيق أهداف العمل وللحفاظ على مستوى عالٍ من نتائج الإنجاز، يجب على الشركة المحافظة على الموظفين ذوي الأداء العالي عبر استخدام طرق علمية لتحقيق التطور الوظيفي لهم داخل الشركة. لذلك، عند تحديد قدرات أعضاء الفريق ومستويات الأداء الخاصة بهم، فمن الضروري وضع الخطط اللازمة للمحافظة على مهارات الفريق داخل الشركة وعدم تسربها لشركات أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التخطيط الجيد للتعاقب يؤدي إلى أن ينقل الموظفون مهاراتهم وخبراتهم ومعرفتهم إلى زملائهم قبل مغادرتهم مما يساعد الفريق على الاستعداد لهذه التغييرات والتعامل مع الانتقال بسهولة أكبر.

وختاماً لذلك، تجدر الإشارة بأن الفريق العالي الأداء لا يتكون عن طريق الصدفة فهناك العديد من الأعمال التي يمكن للمديرين القيام بها لرفع مستوى أداء فرقهم والتي تبدأ بتحديد المهمات الصحيحة لأعضاء الفريق والتي تدعم بقائهم على المسار الوظيفي السليم لتحقيق أهدافهم. كما أن الملاحظات الهادفة أثناء العمل تؤدي إلى تحديد نقاط القوة ونقاط

## ٤. أنشطة تساعد على بناء الفريق:

إن بناء فريق العمل وتماسكه يعتبر جزءاً لا يتجزأ من مهمة تطوير مهارات الموظفين عبر القيام بأنشطة بناءة. ومن هذه الأنشطة الناجحة، تلك التمارين المصممة لدعم فريق العمل والكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الأفراد. عند اختيار هذه الأنشطة، من المهم الأخذ بعين الاعتبار بأنها تسعى لتحقيق الأهداف المرجوة منها والتي تتمثل بتعزيز النمو ودفع الارتقاء لدى الموظفين إن كان من ناحية مهاراتهم أو تصرفاتهم أو سلوكياتهم.

## ٥. تفويض العمل:

نادراً ما ينظر العديد من المديرين إلى التفويض على أنه وسيلة لتمكين رفع مهارات الموظفين ويرجع ذلك إلى ظنهم بأن التفويض قد يؤدي إلى التأخر في إنجاز المهام أو قد يتسبب في أخطاء أثناء التنفيذ. غير أن التفويض الناجح قد يؤدي إلى رفع مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم وزيادة خبراتهم وبالتالي تحقيق نتائج أفضل.

يعد التفويض الناجح خطوة ناجحة لكافة الأطراف، حيث يمكن لجميع أعضاء الفريق التركيز على إضافة قيمة إلى العمل. كما تجدر الإشارة بأن التحديات الجديدة لدى الموظفين تحسن من ثقتهم