



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Everyone's Smart University

Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name	فيصل فهد آل شامر	اسم الطالب
Students I.D	2021202834	الرقم الجامعي

Section

Master

Date

Thursday

18 / 02 / 2021.

Course Code

(PMG506)

Advanced Project Management

Instructions:

- ☐ يغلق الواجب يوم الإثنين ١ مارس في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الواجب سؤال واحد مقالي من ٤ درجات.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية تكون باللغة الإنجليزية.
- ☐ يرجى ضرورة التحويل إلى صيغة pdf بعد الانتهاء من الواجب ورفعته على المودل.

Instructor's Name:

Eng. Amaal Aburumman

كيف يجب عليك كمدير للمشروع أن تخطط وتدير وتتحكم في التواصل مع أعضاء الفريق لتحقيق الإنجازات

بعد تشكيل فريق العمل

أولاً الثقة :

١- ثقة أعضاء الفريق بقائدهم إذ لابد أن يثق أفراد الفريق بمديرهم أو قائدهم، بأنه قادر على القيام بالأمر الصحيح، وتحقيق .

٢- ثقة قائد الفريق بأعضاء الفريق الثقة أمر متبادل، فإن رغبت في أن يثق بك أعضاء فريقك، لابد لك من أن تثق بهم أنت أيضاً. أن تثق.

٣- ثقة أعضاء الفريق فيما بينهم هذا الجانب من الثقة، يعد على الأرجح الأصعب والأهم على الإطلاق. فحتى يكون الفريق فعالاً منتجاً، لابد أن يثق كل فرد بقدرة الآخرين .

ثانياً: تطوير العلاقات إحدى أهم استراتيجيات إدارة الفريق والتي غالباً ما يتم غرض الطرف عنها تتمثل في بناء العلاقات مع أعضاء فريقك. إذ مما لا شك فيه أن الأفراد يعملون بجد أكبر من أجل الأشخاص الذين يحبونهم.

ثالثاً: الإستعانة بتطبيقات وأدوات إدارة الفريق لابد من استخدام هذه الأدوات والتطبيقات بين أعضاء الفريق أيًا كان، لكنها ذات فائدة أكبر وأهمية أعظم بين أعضاء الفريق الافتراضيين العاملين عن بعد. ويقصد بأدوات إدارة الفريق أي منصة متاحة لجميع الأعضاء، يتم من خلالها تكليف كل فرد بمهمة معينة، ومن ثم مراقبة التقدم الذي يتم إحرازه ورويته من قبل قائد الفريق وبقية الأعضاء.

رابعاً: الحفاظ على أفضل الموظفين والإبقاء عليهم الحافز المالي يسهم بلا شك في الإبقاء على الموظفين في عملهم، لكنه ليس على رأس القائمة كما تعتقد. إذ يعتقد ما نسبته ٨٩٪ من رؤساء العمل أن المال هو السبب الرئيسي لاستقالة الموظفين، غير أن دراسات أمريكية أثبتت أن ١٢٪ فقط من الموظفين يتركون أعمالهم لهذا السبب! في حين أن ٧٩٪ ممن تركوا أعمالهم أوضحوا أن السبب الرئيسي يعود إلى "قلة التقدير" باختصار الموظفون لا يستقيلون من شركاتهم وإنما يستقيلون من مدراءهم.

سابعاً: تحديد أدوار كل فرد في الفريق ولا نعني هنا مسؤوليات العمل كالتسويق أو البرمجة أو التصميم مثلاً، بل نقصد أدواراً في داخل الفريق نفسه. لكل فرد سماته الخاصة وشخصيته المميزة التي تختلف عن غيره. فالبعض قد يكون بارعاً في رفع المعنويات وحشد الطاقات، في حين يستطيع الآخرون البقاء منظمين ومرتبين على الدوام. البعض بارع في التواصل في حين يفتقر آخرون لهذه المهارة برغم براعتهم في أداء أعمال أخرى. لذا تحديد الدور الأمثل لكل شخص في الفريق بناءً على شخصيته ومهاراته .