



MEZZANA
partners

"الريادة المثالية للفرق رفيعة الأداء" فريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي وشريكه الرسمي نيوم

كاثرين بوند، خبيرة الأداء التنظيمي
ميزانا بارتنرز، 31 أغسطس 2022

على مدار العام الفائت، حاز اثنان من خريجي برنامج نيوم (Grow) على فرصة انتداب والعمل ضمن فريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي الغني عن التعريف. ومما لا شك فيه، فإن برنامج الابتعاث الواعد هذا يمثل فرصة لا تقدر بثمن للكفاءات المهنية الشابة لتجربة الانخراط في بيئة وثقافة جمعية رفيعة المستوى، مما يعزز قدرات هذا الجيل الواعد الذي يضم بين أفراده قادة نيوم المستقبلين. ولعلّ أبرز ما انطوت عليه أهداف البرنامج هو قيام المبتعثان بما يلي:

- تطوير المهارات والخبرات الفنية.
- اكتساب فهم أعمق حول الفرق رفيعة الأداء وأسس القيادة في بيئة عالية الأداء (HPS)، وذلك من خلال الانخراط في مثل هذه البيئات الرياضية.
- اغتنام الفرصة "للتدرب" على أن يكون المرء ذا أداء عالٍ وعضوًا فاعلاً في فريق عالي الأداء – ما يعني أن على الشخص المباشرة في التفكير والتصرف مع ضروره "أن يكون" ذو كفاءة عالية.
- مواصلة التطور على الصعيدين؛ الشخصي والمهني وذلك من خلال تجربة العيش في بلدٍ جديدٍ والانخراط في ثقافة وتنظيم وفريق جديدين وبدور مختلف تمامًا.

ومن الواضح أيضًا أن هنالك "إضافات قيّمة" ستعود على نيوم نتيجة لهذا البرنامج – بحيث لا تقتصر على صفّل كفاءات اثنين من "النجوم الصاعدة" بل تتعداها إلى نقل المعرفة التقنية عالية الكفاءة بالإضافة إلى الخبرة العملية الغنية إلى قلب هذه المنطقة الملهمة. أما بالنسبة لفريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي، فلم يكن البرنامج مجرد فرصة لتعزيز الشراكة مع نيوم فحسب، إنما رأت العلامة الألمانية الرائدة في ورشة العمل هذه فرصة سانحة للاستفادة من مدخلات شخصين ذوي موهبة فريدة وحس ابتكاري تجمعهما روح الحماسة والشباب، فضلاً عن كونهما ينتميان لشركة تتميز بأدائها الرفيع وسيرها على نهج سريع الخطى. وعلى هذا النحو، كان القصد وراء ذلك الابتعاث هو دمج المنتدبين بشكلٍ كاملٍ وسريع ضمن الفريق، بالإضافة لشغل الأدوار الأساسية في البرنامج العام.

إن التآزر بين الرياضة رفيعة الأداء وبيئة الأعمال الشبيهة أمر راسخ - حيث تم استلهاً الكثير مما نعرفه عن الإمكانيات البشرية ومعايير أداء الفريق من نتائج البحوث في البيئات عالية الضغط والبيئات الرياضية الرفيعة شديدة التعرض للمخاطر، وبالطبع، يمكن تطبيق هذه الرؤية وممارستها بكل سلاسة في عالم الأعمال. وقد ثبت أن مفهوم وممارسة الرؤية المستندة إلى تزويد الموظفين ذوي الإمكانيات الرفيعة بتجربة شيقة للعمل ضمن بيئة رياضية عالية الكفاءة هي طريقة فعالة للغاية لصقل قدراتهم كقادة مستقبليين والعمل على نقل هذا المنظور والخبرة مجدداً إلى بيئة الأعمال. ومن نفس المنطلق، غالباً ما يبحث قطاع الأعمال عن الرياضيين الذين ينتقلون من حياتهم المهنية في مجال الرياضة لاستقطابهم كموظفين وقادة محتملين في المستقبل.

وتوضح هذه الورقة كيف أسهمت السنة التي قضاها خريجا نيوم برفقة فريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي في صفّل وتنمية قدرات هاذين المنتدبين. كما ستركز بشكل خاص على كيفية قيام المنتدبين بتحقيق أقصى استفادة من رؤيتهما عالية الكفاءة، فضلاً عن مواصلة تعلم أثناء تقدمهما في حياتهما المهنية، وأخيراً العودة لاتخاذ أدوارهما الأساسية في نيوم، وتعزيز تطلعاتهما القيادية.

التطوير الشخصي والمهني

تمثل تجربة الابتعاث المذكورة فرصة ذهبية للتطوير الشخصي والمهني، لا سيما عندما تنطوي على تغيير كبير في المنظور التقليدي للثقافة والبيئة. وقد كان من الواضح جدًا صحة هذه النظرية في حالتنا هذه؛ إذ لم ينتقل الخريجان إلى فريق ودور جديدين فحسب، بل كانا أيضًا طيلة هذه المدة يغادرا منزلهما وبيئة عملهما المعتادة ويتأقلمان مع بلد وثقافة جديدين كليًا، حيث استفاد المنتدبان من تجربة العيش والعمل في المملكة المتحدة، ما ساعد على تطورهما الملحوظ على الصعيدين المهني والاجتماعي، كما تمكنا من تطوير مهارات جديدة من خلال الاندماج في ثقافة مغايرة وفريق محترف وتكوين شبكة معارف وحياتية جديدة. وفي هذا السياق، قال أحد المنتدبين: "من الجيد أن يتم إبعادي عن منطقة الراحة الخاصة بي - لقد طورت تقتي بنفسني كي أكون على أهبة الاستعداد للتعامل مع المواقف المهنية والاجتماعية الجديدة التي لا أجد لها سهولة بطبيعة الحال." ومما لا شك فيه، فقد كان الدعم المقدم من فريق نيوم، وكذلك فريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي، أمرًا بالغ الأهمية أثناء انتقالهما، إلا أنه تحتم عليهما الاستقرار بسرعة في أدوارهما وحياتهما في المملكة المتحدة.

كان التحدي الأولي للمنتدبين يكمن في صعوبة استيعابهما للفريق في منتصف الطريق خلال موسم السباق - فقد تم تتبع عملية الإعداد بسرعة، وكان على الفريق والمبتعثين تحديد كيفية الاستفادة من مهارتهما بشكل أفضل في فرقه الفرعية (التكنولوجيا والرقمية وهندسة التصميم). وأفاد كلاهما أن هذا الوقت الثمين الذي قضياه مع فريقيهما قد طور ليس فقط معرفتهما الفنية ومهارتهما - بل وقدم لهما فرصة التعرف على أدوات وبرامج مختلفة وطرق عمل مبتكرة - فضلًا عن مساعدته في تطوير مهارتهما الاجتماعية والتواصلية، وهو ما سيفيدهما لدى عودتهما للأدوار التي يشغلونها في نيوم.

رؤية رفيعة المستوى

تحدث كلا المنتدبين عن تجربتهما في العمل ضمن بيئة عالية الكفاءة وكجزء من فريق رفيع الأداء، وخلصا إلى أن هذا يشكل الشوط الأكبر من رحلة تعلمهما وتطورهما. كما قال أحد المنتدبين، "لقد طورت مهاراتي ومعرفتي التقنية، ولكن هذا لا يمثل إلا 20% أو 30% من استفادتي العظيمة من هذه التجربة الاستثنائية". وعلى الرغم من العمل في مجالات مختلفة ضمن الفريق، إلا أن كلاهما قد سلط الضوء على نفس الرؤى الرئيسية الثلاثة ذات الكفاءة العالية والتي استنبطها من وحي التجربة:

1) فريق واحد يسعى نحو تحقيق غرض واضح ومقنع

لدى فريق مرسيدس إي كيو فورمولا هدف وبسيط - ألا وهو جعل السيارات قادرة على المنافسة قدر الإمكان. وعلى الرغم من أن تركيبة الفريق تنطوي على عدة فصائل فرعية وإدارات مختلفة، إلا أن هذا الغرض الواضح للغاية كفيل بتوحيد الفريق وتعزيز الشعور بأن لكل فرد دور يخدم الهدف العام والرؤية الشاملة للمؤسسة. وشعر كلا المنتدبين أن هذا حجر الزاوية لثقافة الأداء العالي من خلال تعزيز الشغف والتركيز الجمعي. كما رأى المنتدبان أن هذا الهدف قد قاد لمجموعة واضحة من القيم والسلوكيات رفيعة المستوى المتجسدة بروح الفريق، بما في ذلك الاهتمام الشديد بالتفاصيل، وفهم أن "نسبة 1% رغم ضآلتها إلا أنها قادرة على صنع الفارق، كما أن الالتزام بالعمل الجاد ضروري للغاية لتصحيح الأمور لا سيما في النقاط الرئيسية في موسم السباقات. وساهم هذا الهدف أيضًا في تعزيز الإحساس العميق بمفهوم "الفريق الواحد" الذي كان بالتأكيد متجذرًا في أذهان الجميع - وبناءً على ذلك، فقد تحدث المنتدبان عن شغفهما واستمتاعهما ورضاهما لكونهما جزءًا من تلك الثقافة. وفي هذا الصدد، صرح أحدهما قائلاً: "من السهل القول إن الاهتمام بالتفاصيل أمر هام - ولكن عندما تكون جزءًا من قطاع الرياضة والسباقات، فأنت لا تعي ما يعنيه هذا حقًا." وساعد وجود هدف واحد مقنع للجميع على أن يكونوا واضحين بشأن الأولويات في أي وقت من الأوقات، وهذا ما يعني بالمحصلة أن هناك غيابًا ملحوظًا لجدول الأعمال الفردية، بالمقابل كان هناك تشجيعًا قويًا لأعلى مستويات التعاون حيث عمل الأفراد معًا ضمن الفريق الواحد لتحقيق هذا الهدف المشترك.

كما تطرق كلا المنتدبين إلى الكيفية التي سيطبقان بها هذه الرؤية لدى عودتهما إلى نيوم، إذ اشتمل الحديث على طريقة تفكيرهما في أدائهما وحرصهما على التميز وكيفية تأثيرهما على الفرق وقيادتها في المحصلة. وتحدثا، أيضًا، عن دور بيئة فريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي في تغيير طريقة تفكيرهما وسلوكهما فيما يتعلق بالقيام بأفضل ما لديهما على الدوام. وفي هذا الصدد، قال أحدهما: "لقد علمني ذلك مدى أهمية السعي ليس فقط وراء التحسينات، وتطوير الذات طيلة الوقت. فقد أصبحت إحدى عاداتي أن أقدم أفضل ما لدي على الدوام كما أصبح حرصني على التعلم ومحاولة خلق نسخة أفضل من نفسي كل يوم عادة جديدة ولا أستطيع تخيل مجرد التفكير أو القيام بأي شيء آخر الآن". فكان كلاهما يتطلع إلى جلب هذه الرؤية إلى نيوم وتطبيقها على أدوارهما وفرقهما الجديدة.

(2) ثقافة التحسين المستمر والدؤوب

بالنسبة إلى كلا المنتدبين، تركت ثقافة التعلم المستمر والسعي من أجل التطور والتي لا هوادة فيها ضمن فريق مرسيديس إي كيو فورمولا أي انطباعًا إيجابيًا دائمًا لا يمكن محوه إطلاقًا من الذاكرة. وفي ذات الإطار، كانت هناك دورة مستمرة وشاملة لتقييم الأداء، وتحديد مجالات التحسين، ثم العمل بشكل تعاوني ومبتكر وبوتيرة سريعة لمعالجة تلك المناطق. فيما يُنظر إلى حالات الفشل والأخطاء على أنها فرصة للتعلم والتحسين، إلى جانب الالتزام الجماعي بمشاركة الآراء وإبداء الملاحظات والسعي وراء إدخال التحسينات اللازمة. ويعد الإبداع، وحل المشكلات السريع، والتجريب، والمخاطرة المحسوبة جزءًا من ثقافة التحسين المستمر هذه.

وفي السياق ذاته، تحدث المنتدبان عن عنصر الأمان الذي تم ابتكاره من قبل الفريق للتعبير عن المخاوف، وتحمل المسؤولية عندما لا تكون الأمور على ما يرام، وأن يتمتع بروح الفضول والابتكار والتعاون لحل المشكلات معًا. وغالبًا ما تكون "عقلية التطور" هذه سمة أساسية للبيئات عالية الأداء وهي فرق نموذجي بين الرياضات رفيعة الكفاءة وبيئات العمل. كما تعلمنا طرح الأسئلة المهمة وأن يكونا فضوليين في سعيهما المستمر للتحسين والعمل مع الآخرين للقيام بذلك. إن تحقيق التوازن بين التحدي والدعم هو ما يكمن في صميم هذا - فقد لاحظ كل من المنتدبين أن إنجاز مستويات عالية من التحدي أمر ممكن عندما يكون مصحوبًا بالدعم - وهذا ما يعزز السلامة النفسية. كما أشارا إلى دور القادة في خلق هذه البيئة واستدامتها. وفي هذا الصدد، صرح أحدهما قائلًا: "إن القادة يبذلون الثقة ويفوضون غيرهم ويقدمون الدعم اللازم. فهم يتحدثون الناس لإيجاد حلول مقنعة ويتقنون بهم كخبراء ويقدمون لهم الدعم ويسمحون لهم بممارسة الأدوار المنوطة بهم. وليس في ذلك أي مقصد بإلقاء اللوم على أحد، بل هي مجرد رغبة في إيجاد حلول أفضل". وبالطبع كان كلاهما واضحًا بشأن كيفية إحضار هذه الرؤية إلى نيوم - أي كيفية مشاركتها مع الفرق، وكيفية تقديم نموذج وسلوكيات يحثون بها، بالإضافة لكيفية الحفاظ على بيئة التطور المستمر في نيوم عندما يكون الشخص في موقع قيادي.

(3) التواصل المباشر والمكثف

كانت الرؤية النهائية عالية الكفاءة التي ذكرها كلا المنتدبين تتمحور حول دقة التواصل وحسن توقيته وأهميته. ومن الجدير بالذكر أنه يتم عقد الاجتماعات في فريق رسيديس إي كيو فورمولا أي بكفاءة عالية- حيث تتم دعوة كافة الأشخاص الذين يلزم تواجدهم هنالك، على أن يكون الغرض من الاجتماع والنتيجة المرجوة واضحة للجميع؛ فهي باختصار اجتماعات منظمة وموجزة وتحكمها "قواعد" راسخة للتواصل - حيث يتم الاستماع إلى الأصوات، ويتوقع من الجميع المساهمة ويُدعَوَن إليها، كما تنطوي هذه الاجتماعات على التركيز على تقديم الحلول، كما تمة إجراءات واضحة ومسؤولين مختصين لتقديم المساعدة في نهاية كل اجتماع. ويتم مناقشة القرارات والمعلومات الأساسية بوضوح مع الأطراف ذات الصلة. وفي هذا الصدد، ذكر أحد المنتدبين ميزة التواصل داخل الفريق الأوسع، قائلًا: "تفكر الفرق في الأشخاص الآخرين - الأفراد والفرق - الذين يحتاجون إلى المشاركة والمعرفة. فهي تنهك في التفكير ومناقشة المشكلة التي يحاولون حلها ويسعون لتضمين الأشخاص المناسبين لذلك، دون اشتراط كونهم من أعضاء الفريق". وقد تعلمنا كلا المنتدبين هذا باعتباره رؤية ثابتة وقيمة مضافة يمكن جلبها إلى نيوم - ففي المنظمة الكبيرة والبيئة سريعة الخطى التي يوجد بها العديد من المشاريع والأولويات المتزامنة، يعتبر التواصل الفعال أمرًا بالغ الأهمية. وقد تم تحديد أن هذا يتطلب "سلوكيات" مناسبة للاجتماعات واتخاذ قرارات واضحة وإشراك جميع الأطراف الرئيسية وإبلاغ الأساسيات - وهي جميعها عادات بسيطة ولكن من السهل إهمالها. فيما كان المبتعثان واضحين بشأن كيفية تطبيق هذه الرؤية على أدايمهم، وعلى فرقهم لدى عودتهما إلى نيوم، وفي حال تقلدهما أحد المناصب القيادية في المستقبل.

الملخص

كان التأثير الإنمائي الإيجابي لتجربتهما في فريق مرسيديس إي كيو فورمولا أي واضحًا للمنتدبين اللذين شاركا في هذا البرنامج. كما برز أيضًا جانبًا شخصيًا لهذا التطور، فيما تم تعزيز مهارتهما التقنية المهنية خلال فترة عملهم مع الفريق. ومع ذلك، تحقق التطور الأكبر جراء الانغماس في بيئة عالية الكفاءة. وذكر كلا المنتدبين قصة مماثلة عن كيفية تأثير عقليتهما وسلوكهما بصفتهم يقومان بدور أساطي في المهمة المنوطة بهما بصورة لا تُنسى. وكان فهمها للحاجة إلى التحسين المستمر بمثابة مؤشر على الكفاءة العالية يوازيهما شغفهما بالمضي قدمًا في هذا النهج مع مواصلة حياتهما المهنية مرة أخرى في نيوم. ولقد كانا

واضحين أيضاً بشأن أفضل السبل التي يمكنهما من خلالها التأثير على فرقهما وعلى الثقافة في نيوم، ومن خلال فرصة المراقبة والتفكير في كيفية عمل القادة في بيئة الرياضات ريفية المستوى، بدءاً في تشكيل رؤيتهما حول كيفية عمل القادة ذوي الكفاءة العالية، وكيفية بلوغ مستوى الأداء الرفيع في قيادة الفرق والحفاظ عليه.

كان الدعم الذي تلقاه كلاً منهما من نيوم وفريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي طوال فترة الابتعاث والعمل مع فريق مرسيدس التي استمرت لمدة عام أمراً بالغ الأهمية ف لضمان تعزيز الفرص المتاحة لهما. كما تحدثنا عن المرشدين والداعمين الفرديين باعتبارهم عاملاً أساسياً في نجاح تجربتهما، كما أعربا عن رغبتهما الخاصة في تقديم الدعم التوجيهي للمبتعثين الآخرين. ولقد كان وضوح الدور عنصراً مهماً كذلك - حقيقة أنهما كانا يلعبان أدواراً محددة في فريق مرسيدس إي كيو فورمولا أي وتوقع المساهمة في إنجاز المهمة (وليس فقط في دور الدعم أو المراقبة) كانت عنصراً مهماً أيضاً في تحديهم بغرض تقديمهم وتطوير ثقتهم وضمان أن تكون التجربة ذات ثمار يانعة على النحو الأمثل.