

ایده های مهم درباره آنچه کارکنان از کار خود می خواهند

افراد دلایل مختلفی برای کارکردن دارند. و این دلایل برای هرکسی یک موضوع شخصی است. اما ، همه ما بخاطر رفع نیازهای خود کار می کنیم. چیزی که از کارکردن بدست می آید، بروی اخلاق، انگیزه کارمند و کیفیت زندگی او اثر می گذارد. برای ایجاد انگیزه مثبت در کارکنان، به عنوان یک موضوع باید به رفتار کارکنان توجه نمایم. این ایده ها به آنچه که کارکنان از کار می خواهند و همچنین ایجاد انگیزه در آنها، به شما کمک خواهد کرد.

۱- کارکنان از کار چه می خواهند؟

برخی از مردم به دلایل شخصی، تعدادی هم برای عشق به چیزی که انجام می دهند و تعدادی برای رسیدن به اهداف بالاتر و احساس برتری کار می کنند. در نهایت همه ما برای پول و دلایل فردی، مثل بقیه کارکنان کار می کنیم.

۲- چگونه در محل کار محترمانه برخورد نماییم؟

از هر کسی در محل کار خود بپرسید اغلب چه نوع رفتاری را در محیط کار می پسندد. آنها به احتمال زیاد در لیست خود بر رفتار محترمانه و رعایت حیثیت، بیشتر تاکید خواهند کرد. شما می توانید محترمانه و به سادگی اما قدرتمند رفتار نمایید. این ایده ها به شما کمک خواهد کرد که از بیهودگی، بی عاطفه بودن و بی احترامی بپرهیزید.

۳- ارائه بازخورد موثر می باشد.

از روشی برای تهیه و ارائه بازخورد استفاده کنید که تاثیر شایسته ای داشته باشد. اگر شما بتوانید از پاسخ دفاعی اجتناب کنید، بازخورد شما می تواند انگیزه در کارکنان ایجاد نماید.

۴- روش مهم برای قدردانی از کارکنان

شما می توانید به همکاران و کارکنان خود بگویید که شما برای آنها چه قدر ارزش قائل هستید و آنها می توانند در تمام روز های سال به شما اعتماد کنند. نیاز به زمان خاصی

نیست. در واقع، قدردانی های کوچک شما در طی سال، به همکاران کمک می کند که در زندگی کاری شما، در طول سال احساس ارزشمندی داشته باشند.

۵- قانون اعتماد.

وقتی که اعتماد وجود دارد، هر چیزی آسان است. اعتماد شکل دهنده و پایه اساسی برای ارتباطات موثر می باشد، بدون آن، شما چیزی ندارید. حفظ کارمند، انگیزه کارمند، مشارکت و انرژی انسانی و تلاش اضافی افراد باعث می شود که کارکنان بطور داوطلبانه در کار سرمایه گذاری نمایند.

۶- پرهیز از دام های شناسایی کارکنان

شما می توانید از دام های شناسایی کارکنان اجتناب کنید: یک یا چند کارمند را بصورت سری انتخاب نماید، و برای شناسایی کارکنان از دام های: ضعف اخلاقی، افراد شکست خورده، مکان، یا حتی نشان دادن؛ مغشوش کردن ذهن افرادی که انتخاب نشده اند. کسانی که انتقاد می کنند یا به دنبال آرا و یا مسائل شخصی هستند و همچنین ایجاد معیارهای ذهنی برای کسانی که انتخاب نموده اید اجتناب ورزید.

۷- محدودیتهای شناسایی کارکنان

شناخت کارمندان در اکثر سازمانها محدود است. کارمندان به طور منظم شکایت می کنند که چرا مورد شناسایی قرار نمی گیرند. مدیران می پرسند، "چرا من باید از کارمند تشکر یا او را شناسایی کنم؟ او فقط کارش را انجام می دهد." و به زندگی در محل کارش مشغول است، و سرش شلوغ است. همه این عوامل با هم ترکیب می شوند و باعث عدم شناسایی کارمند در محیط کارش می گردد. مدیرانی که شناسایی کارکنان را در اولویت قرار می دهند قدرت آن را درک نموده اند.

۸. حفظ کارمندان بزرگ

حفظ کارمندان کلیدی برای سلامت و موفقیت طولانی مدت کسب و کار شما بسیار مهم است. مدیران به راحتی می پذیرند که نقش آنها در حفظ بهترین کارمندان خود برای تضمین موفقیت کسب و کار، کلیدی است. مدیران باید بتوانند این حقیقت را به خوبی

بیان کنند، که چرا بسیاری از رفتارها ی آنها اغلب باعث تشویق کارکنان بزرگ به ترک کار خود می گردد؟

۹. تیم سازی و تفویض اختیار : چگونه و چه زمانی کارکنان را توانمند سازیم. دخالت دادن کارمندان می تواند در ایجاد محیطی که در آن کارکنان در تصمیم گیری و اقداماتی که بر شغل آنها اثر می گذارد موثر باشد. تیم سازی وقتی رخ می دهد که مدیر بداند که چه موقع از گفتن ، فروش ، مشاوره ، عضویت ، نمایندگی و یا تفویض اختیار استفاده کند. برای مشارکت و توانمندسازی کارکنان ، تیم سازی و تفویض اختیار یک قانون می باشد.

۱۰. فرهنگ مربی گری در سازمان ایجاد کنیم.

چه چیزی موجب پیشرفت افراد می شود؟ بیش از هر چیزی، نوشتن "فرصت برابر" در بیانیه ماموریت سازمان، فرستادن افراد به کلاسهای آموزشی و همچنین انجام تلاش زیاد توسط کارکنان است. وقتی افراد مایل به گوش دادن و کمک به همکاران خود می باشند نشانه توسعه است. توسعه نیاز به معلم ، راهنما، و مدافع دارد. توسعه کارکنان هم نیاز به مربی دارد.

منبع:

[http://humanresources. about.com/od/rewardrecognition/tp/recognition.htm](http://humanresources.about.com/od/rewardrecognition/tp/recognition.htm)

مترجمین:

مرتضی نجفی : کارشناس ارشد دولتی

غلامحسن شعبانی قاضی کلایه: کارشناس ارشد بهداشت درمان