

۷ شیوه مدیریتی که باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌گردد



تمام شرکت‌ها به دنبال افزایش بهره‌وری کارکنانشان می‌باشند. اما گاهی اوقات با شیوه‌های نادرست مدیریتی باعث کاهش بهره‌وری کارمندان می‌گردند، به همین دلیل ما در این مقاله قصد داریم ۷ گام مدیریتی جهت افزایش بهره‌وری کارکنان ارائه دهیم.

گام اول: تشویقی‌های مادی در کلیه سطوح سازمان

تشویق‌های اقتصادی معمولاً در سطوح کارکنان ارشد صورت می‌گیرد در صورتی که تشویق کارکنان باید در کلیه سطوح سازمان قرار بگیرند و فقط نباید کارکنان ارشد مورد تشویق و حمایت قرار بگیرند بلکه باید این تشویق و حمایت برای کارکنان سطوح پایین‌تر هم صورت بگیرد. اگر کارمند شما با شور و نشاط و انگیزه باشد باعث موفقیت سازمان می‌گردد. شاید از نظر مدیریت این طرح هزینه‌بر باشد اما باعث پیشرفت سازمان می‌گردد.

گام دوم: ارائه بازخورد به صورت منظم

بازخورد یکی از مهارت‌های اساسی مدیریت است. از جمله ویژگی‌های این بازخورد اینست که باید کمک‌کننده، منظم و تشویق‌کننده باشد نه اینکه بازدارنده باشد و درجایی که کارمند از عملکرد صحیح فاصله دارد او را به سوی عملکرد درست و صحیح سوق دهد.

گام سوم: احترام به کارمندان و شغلی که انجام می‌دهند

دارد. کارمند احترام می‌تواند یک عامل انگیزشی ساده و قوی باشد در صورتی که فقدان آن اثر **عکس** باید احساس کند آن طوری که شایسته آن است کارش و خودش محترم شمرده میشوند و با این کار باعث میشود که سازمان یک قدم جلوتر برود و باعث موفقیت شرکت گردد.

گام چهارم: مطمئن شوید که تمام سطوح سازمان آموزش کافی را دریافت میکنند

سازمان ها بر روی این موضوع سرمایه گذاری زیادی می کنند اما در حالی که سوپروایزرها و مدیران میانی هیچ گونه تلاشی برای این موضوع ندارند. بیشتر کارمندان این آموزش ها را در مرحله پایانی شغل خود دریافت می کنند در صورتیکه آموزش در مرحله اولیه شغل مورد نیازتر و اثر بخش تر است.

گام پنجم: حمایت کارمندان زمانی که نیاز به حمایت شدید دارند

این حمایت ها میتواند به عناوین گوناگونی باشد مانند زمانی که کارمند عملکرد ضعیفی داشته و یا اینکه مورد انتقاد شدیدی قرار گرفته است و هیچ گاه نباید این حمایت از جانب مدیریت فراموش شود. تا کارمند همیشه احساس خوبی داشته باشد و به سازمان وفادار باشد.

گام ششم: شناخته شدن کارمندان سطوح پایین تر سازمان

چیزی که در سازمان ها حتی بیشتر از مشوق های اقتصادی تاثیر گذار است این است که کارمندان توسط مدیریت در بخش های مختلف سازمان شناخته شوند. این موضوع نه تنها باعث تمرکز کارمند بر بهروری میشود بلکه منجر به ایجاد دستاوردهای گسترده ای در سازمان می شود.

گام هفتم: تصور کارمندان از سازمان به عنوان یک نهاد

هیچ چیز سریع تر از اینکه کارمندان ببینند مدیر ارشدشان به آنها احترام نمیگذارد اعتماد به نفس آن ها را کم نمی کند. کارمندان باید خود را عضوی از یک تیم تلقی کنند آنها چشمان تیز بینی دارند و دائماً در حال مقایسه خود با دیگر همکارانشان هستند. برای کمک به ارتقا بهروری کارمندان بهتر است که کارمندان خود را عضوی از یک تیم بدانند تا متعهد عمل کنند

به عنوان یک مدیر، اخراج کارمندان یکی از سخت ترین وظایف شغلی شما است. ولی وقتی یکی از کارمندان عملکرد کل تیم را ضعیف می کند، شما مسئولیت دارید بهترین تصمیم را برای تیم کسب و کار خود بگیرید.

از آنجاکه اخراج کارکنان کار خوشایندی نیست، بیشتر مدیران جوان و تازه کار ترجیح می دهند فرد ناکارآمد را در تیم خود حفظ کنند. این تصمیم به دلایلی واضح برای شرکت مشکل آفرین خواهد شد؛ ولی این موضوع وقتی شکل بدتری به خود می گیرد که مدیران سعی می کنند برای جبران ضعف یک کارمند، نیروی دیگری (مثلاً یک مدیر حد واسط) را وارد کار کنند تا همزمان، او همان وظایف را به عهده بگیرد. هنگامی که یک شرکت در حال رشد است، مسئولیت های موازی بسیار محتمل هستند و این دامی است که باید با هوشیاری از آن اجتناب کرد.

اثر زیان بار مسئولیت های موازی به مراتب بیشتر از حفظ نیروهایی است که کمتر از انتظار شما ظاهر می شوند؛ چراکه علاوه بر مشکلات **استخدام** جدید، پس از آن شما گزارش های کاری جدیدی روی میز خود خواهید داشت که دقیقاً حیطه ی

اختیارات مشخصی ندارند. نیروی تازه استخدام شده نمی‌تواند در کار خود موفق باشد؛ چراکه باید وقتش را به مدیریت نیمه‌کامل نیروی ضعیف اختصاص دهد. او نمی‌تواند انرژی خود را روی همکاری یا سرپرستی تیمش سرمایه‌گذاری کند و همچنین نمی‌تواند از مهارت‌ها و تخصص اصلی خود به‌طور بهینه استفاده کند؛ چراکه تمام فعالیت‌های او تحت تأثیر محدودیت‌هایی قرار دارد که نیروی ناکارآمد، با مسئولیت‌های مشابه به او تحمیل می‌کند.



فرض کنید که سرپرست بخش متوجه می‌شود یکی از مدیران میان رده انتظارات او را برآورده نمی‌کند. او پیشنهاد می‌دهد که یک کارمند ارشد دیگر به تیم اضافه شود تا بتواند مدیریت ناکارآمد فرد اول را تکمیل کند. اعضای تیم که مدیر خود را دوست دارند، با این پیشنهاد موافقت می‌کنند. به احتمال زیاد این پیشنهاد با شکست مواجه می‌شود؛ چراکه ایجاد لایه‌های موازی کاری، مشکل اصلی را حل نمی‌کند. این تصمیم فقط به یک استخدام ناخوشایند منجر می‌شود که حتی مدیر میان رده‌ی ضعیف را به جاده‌ی **موفقیت** برنمی‌گرداند.

در شرکت‌هایی که رشد بالایی دارند، گاهی تفویض اختیار حرکتی هوشمندانه است. هنگامی که یک شرکت به سرعت در حال پیشرفت است، استخدام افراد ماهر و مستعد، آن‌ها را در آستانه‌ی **آموزش** مدیریت تجربی قرار می‌دهد؛ زیرا در جایگاهی قرار می‌گیرند که باید کنترل افراد ضعیف را به عهده بگیرند، به علاوه آن‌ها این فرصت را دارند که از تجربیات یک سرپرست یا مدیر باتجربه هم استفاده کنند. اگر به استخدام نیروهایی فکر می‌کنید که لایه شغلی جدیدی به شرکتتان اضافه می‌کنند و احتمالاً مسئولیت‌پذیری موازی را به تیم شما تحمیل می‌کنند؛ قبل از

اجرای تصمیم خود، مطمئن شوید که این کار را به دلایل درستی انجام می‌دهید. موارد زیر را در نظر بگیرید:

ریشه‌ی ناکارآمدی عوامل را بیابید

سعی کنید قبل از تصمیم‌گیری، ریشه‌ی مشکل را پیدا کنید. آیا کارمندان به علت نداشتن تخصص و مهارت کافی کمتر از حد انتظار شما ظاهر می‌شود یا او کارمند جدیدی است که هنوز با وظایف خود به‌خوبی آشنا نشده است؟ می‌توانید با او صحبت کنید و ببینید در مورد کارش چه فکر و احساسی دارد؛ یا نظر افرادی را جویا شوید که سابقه‌ی همکاری با وی دارند.

به کارمندان آموزش دهید

قبل از اینکه تغییری در تیم خود به وجود آورید، به این فکر کنید که از چه راه‌هایی می‌توانید به کارمندان کمک کنید. برخی از مشکلات اجرایی کارمندان را می‌توان با تعلیم و آموزش بیشتر حل کرد. اگر خودتان هم یک مدیر جدید هستید، می‌توانید از مربیان متخصص برای آموزش نیروهای خود استفاده کنید.

انگیزه‌های خود را بررسی کنید

بسیاری از اوقات فرآیندهای استخدام و اخراج تحت تأثیر انگیزه‌های شخصی مدیران قرار می‌گیرند؛ بنابراین صادقانه با انگیزه‌ی خود مواجه شوید. آیا تمایل شما برای استخدام نیروی جدید، ناشی از این نیست که می‌خواهید استعدادهای جدیدی به تیم خود اضافه کنید؟ آیا واقعاً می‌خواهید مشکل اجرایی فعلی را حل کنید؟

منابع شرکت را در نظر بگیرید

اگر شرکت کوچکی دارید، باید در نظر بگیرید که آیا منابع لازم برای استخدام یک نیروی جدید را دارید یا بهتر است از راه‌های بهتری برای کمک به تیم و موفقیت شرکت خود استفاده کنید. شاید اگر کارمندان فعلیتان را جایگزین یکدیگر کنید، بتوانید صرفه‌جویی بهتری در هزینه‌های خود داشته باشید تا اینکه بخواهید کارمند دیگری را برای اداره‌ی مسئولیت‌های دیگران استخدام کنید.

به‌عنوان یک رهبر، تصمیماتی که در مورد عوامل شرکت و دیگر افراد اتخاذ می‌کنید، چالش‌سختی برای شما خواهند بود. اما به یاد داشته باشید که با نگه‌داشتن کارمندانی که از عهده‌ی وظایف خود برنمی‌آیند، لطفی به آنها و به شرکت خود نمی‌کنید.

