



با این ۷ اشتباه کارمندان خوب را فراری ندهید

شگفت‌انگیز است که اغلب می‌شنویم مدیران در مورد رفتن کارمندان خوب‌شان از شرکت گلایه می‌کنند. واقعا هم حق دارند که گله کنند. هیچ‌چیز تاثیر مخرب‌تری نسبت به ترک کار کارمندان خوب ندارد.

مدیران اغلب هر چیزی را که روی کره زمین وجود دارد عامل ترک کار کارمندانشان می‌دانند؛ آن‌ها از یک نکته غافلند: مردم کارشان را ترک نمی‌کنند، مدیرشان را ترک می‌کنند.

نکته غم‌انگیز این است که به راحتی می‌توان از این موضوع اجتناب کرد. فقط کافی است دیدگاه جدیدی به دست آورید و تلاش بیشتری در جایگاه مدیریت داشته باشید.

به عنوان گام اول، با ۷ کار اشتباهی که از مدیران سر می‌زند و باعث ترک کار کارمندان خوب می‌شود، آشنا شوید:

۱. از کارکنانشان بیش از حد کار می‌کشند

هیچ چیز مانند کار کشیدن بیش از حد باعث فراری دادن کارمندان خوب شرکت نمی‌شود. اینکه از بهترین کارمندان کار زیادی بخواهید چنان وسوسه‌کننده است که بیشتر مدیران در این دام می‌افتند. کار کشیدن بیش از حد از بهترین کارمندان مانند این است که آن‌ها را به خاطر عملکرد خوبشان تنبیه کنید! این موضوع همچنین باعث افت کارایی فرد می‌شود. کارایی فرد در هر ساعت به شدت افت می‌کند و اگر این میزان به بیش از ۵۵ ساعت در هفته برسد، فرد چنان کارایی خود را از دست می‌دهد که دیگر هیچ تاثیر مثبتی روی کار نخواهد گذاشت.

اگر مجبور بودید میزان کار کارمندان با استعدادتان را افزایش دهید، باید جایگاه و درآمد آن‌ها را نیز ارتقا دهید تا احساس بیگاری کشیدن به آن‌ها القا نشود. افزایش حقوق، مزایا یا سمت کاری روش‌های مناسبی برای جبران ساعات کاری بیش از حد هستند. اگر بخواهید فقط میزان کار را بالا ببرید و هیچ چیز دیگر را تغییر ندهید، آن‌ها نیز به دنبال کاری خواهند بود که آنچه شایسته‌شان است را به آن‌ها بدهد.

۲. از کمک و عملکرد خوب کارمندانشان قدردانی نمی‌کنند

شاید به راحتی ارزش تشویق کارمندان را از یاد ببرید؛ به ویژه کارمندانی که به طور ذاتی پُرانگیزه و فعال هستند. همه مردم تشویق شدن را دوست دارند و هیچ‌کس بیشتر از افرادی که به سختی کار می‌کنند و از دل و جان مایه می‌گذارند، به این تشویق نیاز ندارند. مدیران باید به خوبی با کارمندانشان ارتباط برقرار کنند و متوجه شوند که چه چیزی باعث خوشحالی و ایجاد احساسات خوب در آن‌ها می‌شود (برخی افزایش حقوق دوست دارند؛ برخی قدرشناسی و تشویق در برابر عموم) و سپس به عنوان تشویق آن احساس خوب را در آن‌ها به وجود آورند.

۳. آن‌ها به کارمندانشان اهمیت نمی‌دهند

بیش از نیمی از کسانی که کارشان را ترک کرده‌اند، دلیل ترک کار خود را رابطه بدی می‌دانند که بین آن‌ها و مدیر برقرار است. شرکت‌هایی که از هوش کاری بالایی برخوردارند، سعی می‌کنند در عین حرفه‌ای نشان دادن مدیران، وجه انسانی آن‌ها را نیز به رخ بکشند. این‌گونه مدیران افرادی هستند که موفقیت کارمند خود را جشن می‌گیرند، با کسانی که دوران سختی را سپری می‌کنند احساس همدلی و همدردی دارند و آن‌ها را به چالش می‌کشند. مدیرانی که نمی‌توانند به کارمند خود اهمیت دهند، معمولاً نرخ بالایی در از دست دادن کارمندان از آن خود می‌کنند. بیش از هشت ساعت کار با کسی که خود را در انجام کارها دخیل نمی‌کند و به هیچ چیز جز کارایی‌تان توجه ندارد، کار غیر ممکن است.

۴. آن‌ها به تعهدات خود پایبند نیستند

قول دادن به کارمندان شما را روی لبه تیغی نگه می‌دارد که یک طرفش راضی و خوشحال شدن کارمندان و طرف دیگر ترک کار از سوی آن‌ها است.

زمانی که تعهدی می‌دهید و به آن عمل می‌کنید، در چشم کارمندان به فرد بزرگی تبدیل می‌شوید و جایگاه قابل اعتماد و شرافتمندانه‌ای به دست می‌آورید؛ اما وقتی بر تعهدات خود پا می‌گذارید، خود را فردی غیر قابل اعتماد، بی‌توجه و غیر محترم نشان می‌دهید. ضمناً، وقتی مدیر یک مجموعه تعهدات خود را عملی نکند، از دیگران چه انتظاری می‌توان داشت؟

۵. آن‌ها افراد نادرستی را استخدام می‌کنند و به آن‌ها مزایا می‌دهند

طبیعی است که کارمندان خوب می‌خواهند با افرادی حرفه‌ای و شبیه به خودشان کار کنند. وقتی مدیران، کار استخدام را به درستی انجام نمی‌دهند، انگیزه کارمندان خوب

شرکتشان را از بین می‌برند؛ زیرا آن‌ها مجبور به همکاری با افرادی می‌شوند که هیچ عملکرد مناسبی ندارند. امتیاز قائل شدن برای افراد نادرست هم موضوع دیگری است. وقتی که نهایت تلاشتان را بکنید تا عملکرد مناسبی از خود نشان دهید اما شخص دیگری که هیچ تلاشی از خود نشان نداده امتیاز بگیرد، توهین بزرگی خواهد بود. تعجبی ندارد اگر کارمندان فقط و فقط به همین دلیل شرکت را ترک کنند.

۶. آن‌ها به کارمندان اجازه نمی‌دهند تا علائقشان را دنبال کنند

کارجو با استعداد قطعا علائق خاصی نیز برای خود دارند. اگر مدیران بتوانند فرصت‌هایی برای دنبال کردن علائق کارکنان ایجاد کنند، باعث افزایش کارایی و رضایت شغلی آن‌ها خواهند شد؛ اما بسیاری از مدیران می‌خواهند باعث محدودیت کارجو شوند زیرا معتقدند اگر آن‌ها بخواهند علائقشان را دنبال کنند، کاراییشان افت خواهد کرد. این ترس بی‌پایه و اساس است.

۷. آن‌ها نمی‌توانند کارمندان را از لحاظ ذهنی به چالش بکشند

مدیران بزرگ کارمندان را به چالش می‌کشند تا کارهایی را عملی سازند که در ابتدا غیرممکن به نظر می‌رسیده است. آن‌ها به جای اینکه اهداف کوچک و حوصله‌سزایی انتخاب کنند، چیزهایی را بر می‌گزینند که کارکنان را از منطقه آسایش بیرون و به چالش بکشد. مدیران خوب در ادامه به کارکنان خود تا حد توان کمک می‌کنند به موفقیت برسند. وقتی افراد باهوش و با استعداد متوجه شوند که کاری خسته‌کننده و ساده انجام می‌دهند، مطمئناً به دنبال شغل دیگری خواهند بود که برایشان هیجان‌انگیزتر و چالش‌برانگیزتر باشد.