



## ۵ روش قدردانی از کارکنان

احساس باارزش بودن انگیزه را زیاد می‌کند و این توانایی در ایجاد حس ارزشمند بودن در دیگران به خاطر تلاش‌ها و کمک‌های آن‌ها بخش بزرگی است از آنچه که یک رهبر خوب را می‌سازد. قدردانی از کارمند آسان به نظر می‌رسد اما واقعیت این است که اغلب اوقات عمل کردن به آن آسان نیست. برای کمک به ارتقای کیفیت رهبری خود به نحوی که تیم شما احساس ارزشمندی بیشتری داشته و با انگیزه شود، اجرای این ۵ مرحله را در نظر بگیرید:

### ۱. خالصانه توجه کنید

یکی از شنیده‌های رهبری مورد علاقه من این عبارت است: «بهترین رهبران یک عامل توجه و مراقبت بالایی دارند، آن‌ها واقعا به مردم اهمیت می‌دهند». می‌بینید که تنها تعریف و تمجید از کارکنان در زمانی که کارشان را به خوبی انجام می‌دهند کافی نیست. اگر این تعاریف خالص نباشند، آن‌ها باور نخواهند کرد. پیش از آنکه تیم شما

به جایی برسد که احساس ارزشمندی بکند شما باید به جایی برسید که بدانید چگونه باید به طور واقعی از آن‌ها قدردانی کنید. اگر شما بتوانید اهمیت و قدردانی خالصانه به تیم خود را یاد بگیرید، آن‌ها توجه و علاقه‌شان را به شما و کارشان نشان خواهند داد.

## ۲. به سبک رهبری خود دقت کنید

تعدادی سبک رهبری وجود دارد که شما می‌توانید انتخاب کنید. هر کدام از آن‌ها مزیت‌ها و معایب خود را دارند. یکی از سبک‌های رهبری مورد علاقه من «مدیریت قانون طلایی» نامیده می‌شود که در واقع می‌گوید: شما باید با کارمندان‌تان به نحوی رفتار کنید که اگر جای‌تان با یکدیگر عوض می‌شد دوست داشتید آن‌ها با شما چگونه رفتار کنند. بدون شک این شامل قدردانی واقعی در جایی است که انتظار قدردانی وجود دارد.

## ۳. در مکالمات روزمره شرکت کنید

یکی از مهم‌ترین مواردی که رهبران باید در ذهن داشته باشند این است که افراد زیردست آن‌ها آدم هستند. آن‌ها ربات‌های ساخته شده برای انجام کارها نیستند و هر کدام از آن‌ها نفس می‌کشد، احساسات دارد، مبارزه می‌کند و مهم‌تر اینکه بعد از کارشان زندگی می‌کنند. یکی از آسان‌ترین روش‌ها برای ابراز قدردانی واقعی به کارکنان‌تان، مشارکت با آن‌ها در مکالمات درباره این موضوعات است. در واقع کاری که همه شما باید انجام دهید این است که زمانی را برای صحبت با کارکنان‌تان صرف کنید آن هم به روشی که با هر آشنای دیگری صحبت می‌کنید. اگر شما این کار را انجام دهید، نشان می‌دهید که شما کارکنان‌تان را فراتر از افرادی که صرفاً برای شما کار می‌کنند می‌بینید.

## ۴. اهداف خود را به اشتراک بگذارید

کارمندان دوست دارند بدانند نقش مهمی در سوق دادن شرکت به سمت جلو دارند. اما اگر کارمندان ندانند مسئله مهم‌تر برای شما و شرکت‌تان چیست، برای آن‌ها سخت است که ببینند باید چه نقشی در آن ایفا کنند، این مسئله، اشتراک‌گذاری دقیق اهداف با کارمندان‌تان را مهم می‌کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد بدانند چگونه چه کارهایی را برای کمک به شرکت به منظور رسیدن به آن اهداف انجام دهند.

این نه تنها برای اهداف کوتاه‌مدتی که شما برای هر کارمند تعیین می‌کنید کاربرد دارد بلکه برای اهداف بلندمدتی که آن‌ها می‌توانند تنها در بخشی از آن سهمیم باشند نیز کاربرد دارد. هر چه کارمندان شما درک بهتری از تاثیر تلاش‌هایشان در شرکت داشته باشند، به قدردانی بیشتری از سوی شما خواهند رسید.

## ۵. با کارمندان‌تان چالش داشته باشید

برخی رهبران احساس می‌کنند که به چالش کشیدن عمدی کارکنانشان تاثیر منفی بر روحیه آن‌ها خواهد داشت. گر چه واقعیت این است که هیچ چیزی بعید نیست. تنها تعداد کمی از افراد از انجام کارهای یکنواخت و بدون استرس لذت می‌برند ولی شانس شما می‌تواند این باشد که افرادی زیردست شما کار کنند که سال‌ها در این حرفه کار کرده‌اند، تحصیلات خود را بالا برده‌اند و مهارت‌های جانبی را فرا گرفته‌اند، بنابراین همه آن‌ها برای روبه‌رو شدن و مقابله با چالش‌های پیچیده‌تر مجهزتر هستند.

برای کسانی که برای بهتر کردن خودشان در کار زمان صرف کرده‌اند، هیچ چیزی رضایت‌بخش‌تر از به دست آوردن فرصتی برای نشان دادن توانایی‌هایشان با حل یک چالش نیست و شما می‌توانید ضمانت کنید که اگر آن‌ها بتوانند بر چالشی که به آن‌ها می‌دهید غلبه کنند بیش از پیش از آن‌ها قدردانی خواهید کرد.