



محل کار خود را به مکانی فوق العاده تبدیل کنید

کارکنان شاداب شرکت‌های موفق را به وجود می‌آورند. دانش «هوش احساسی سازمانی»، هوش احساسی در کل سازمان و بخش‌های مختلف آن را بررسی می‌کند. در این مقاله ۷ گام برای ارتقای هوش احساسی در طول زمان گفته می‌شود.

بهترین منبع شما

کتاب‌ها و مقالات بسیاری به ارتباط بین هوش احساسی افراد و میزان موفقیت آن‌ها پرداخته‌اند. هوش احساسی مجموعه مهارت‌هایی شامل حس عام و کلی تا حساسیت‌های خاص است که توانایی شما برای درک خودتان، مدیریت ارتباطات و تطابق با شرایط مختلف را افزایش می‌دهد. آیا روشی برای ارزیابی هوش احساسی در سطح سازمانی وجود دارد؟ مطمئناً وجود دارد. وقتی مدیران تجربه شخصی کارمندان را در نظر می‌گیرند، هوش احساسی بالای شرکتشان را نشان می‌دهند؛ مثلاً اینکه کارمندان نسبت به کار خود، تیم مدیریتی خود و روند کسب‌وکار چه احساسی دارند

و راجع به آن چگونه می‌اندیشند. هر چه هوش احساسی سازمان بیشتر شود، سودآوری بیشتر می‌شود.

امروزه تعداد زنانی که کار می‌کنند به تعداد مردان نزدیک شده است. نیروی کار نیز رفته‌رفته سالخورده می‌شود. بسیاری از والدین شاغل زمان کافی برای گذراندن وقت با فرزندان خود در اختیار ندارند. شرکت‌ها باید روش مواجهه با این موارد و سایر «واقعیت‌های در حال تغییر» را یاد بگیرند. آن‌ها باید با کارمندان خود، برخوردی عادلانه داشته باشند، کار ارزشمند و بامفهومی بدهند، آنان را به رسمیت بشناسند و محیط کار لذت‌بخش و دوستانه‌ای ایجاد کنند.

اگر به عنوان مدیر نسبت به کار خود باانگیزه و پرشور باشید، کارمندان به این موضوع پی می‌برند. مدیریت با نمونه بودن خودتان برای کارمندان، هنوز هم یکی از بهترین روش‌های ایجاد انگیزه در افراد است. اغلب سرپرستانی که در ارزیابی هوش احساسی، امتیازات بالایی به دست می‌آورند، به فواید مثبت بهبود مداوم فردی ایمان دارند و همواره فرصت‌هایی ایجاد می‌کنند تا کارکنان به یادگیری بپردازند.

هفت کلید زیر در ایجاد سازمانی با هوش احساسی به شما کمک می‌کنند:

کلید ۱: افراد توانمندی استخدام کنید که به کار خود عشق می‌ورزند و روش‌های پیشرفت را به آن‌ها نشان دهید

آیا عشق ورزیدن به کارتان، شما را به عضو بهتری در تیم تبدیل می‌کند؟ تحقیقات مختلف از جمله یک مطالعه ۸ ساله نشان می‌دهد رضایت کارکنان و نوع احساس آن‌ها نسبت به میزان حقوق دریافتی و امنیت شغلی، مسقیماً بر سودآوری شرکت اثر می‌گذارد. سازمان‌هایی که نظرات کارمندان را در تصمیمات کسب‌وکار لحاظ می‌کنند، سود مالی پایداری دارند. عناصر رضایت و پاداش شغلی، انعطاف برنامه کار، ارتباطات در محیط کار و فرصت‌های پیشرفت، همه در «تعهد احساسی» کارمندان به شرکت نقش دارند. رفتار منفی مدیران یا همکاران می‌تواند احساس شادمانی فرد از کار خود

را از بین ببرد.

محیطی ایجاد کنید که کارمندان بتوانند در مورد آرزوهای شغلی خود آزادانه با سرپرستان خود گفت‌وگو کنند. همواره فرصت‌هایی برای یادگیری ایجاد کنید حتی شرکت‌های کوچک‌تر می‌توانند با ارائه مسئولیت‌های خاص، اختیارات بیشتر و افزایش حقوق، اشتیاق یک کارمند به پیشرفت را ارضا کنند. عملکردها را مرتباً ارزیابی کنید تا هر کس همواره در جای خود باشد.

در حالت ایده‌آل، همه کارمندان بیانیه مأموریت شرکت را می‌دانند؛ با این وجود، اگر کاری که افراد شما انجام می‌دهند کاملاً ترغیب‌کننده و لذت‌بخش نیست، برای پربارتر کردن زندگی شغلی آن‌ها روش‌های دیگری بیابید؛ برای مثال، شرکت شما می‌تواند دلیلی بیابد و کارکنان را تشویق کند تا با انجام کار داوطلبانه همراه با حقوق در روزهای خاص، با جامعه ارتباط برقرار کنند.

کلید ۲: به افراد عادلانه پاداش دهید

کارمندان شما می‌دانند همکارانشان چه کاری انجام می‌دهند و درآمد افرادی با شغل‌های مشابه شغل آن‌ها چقدر است. افراد به دریافت پاداش عادلانه اهمیت بیشتری می‌دهند تا به اینکه در کل حقوقشان چقدر است. تصویری که کارمندان از میزان دستمزد خود دارند، احساسات آن‌ها درباره سرپرستان را شکل می‌دهد، بر میزان توجه و حضور آن‌ها تاثیر می‌گذارد و میزان تعهد آن‌ها به شغل و شرکت را مشخص می‌کند. سایر جنبه‌های پاداش مثل مزایا، انعطاف‌پذیری، فرصت‌های یادگیری و سایر موارد تشویقی نیز بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد.

با بررسی بی‌طرفانه عملکردها، دستمزدها را افزایش دهید تا کارمندان بدانند قدردان آن‌ها هستند و به اهداف خود دست‌یافته‌اند؛ در غیر این صورت، آن‌ها به پرداخت‌ها (دستمزد و پاداش) به عنوان تنها معیار عملکرد خود نگاه می‌کنند. پاداش‌ها را با دستاوردهای آن‌ها متناسب کنید.

کلید ۳: کارهای بیش از اندازه (یا کمتر از حد معمول) به افراد واگذار نکنید

واگذاری مقادیر مناسب کار به کارمندان بسیار حیاتی است. مسئولیت‌های غیر واقع‌گرایانه، میزان استرس آن‌ها را افزایش می‌دهد؛ در نتیجه، ممکن است اشتباهات بیشتری مرتکب شوند و با مدیران و همکاران خود رفتار خصومت‌آمیزی داشته باشند. کار بیش از حد با تحمیل هزینه‌های درمانی و غیبت‌های زیاد بر سازمان شما اثر می‌گذارد. این موضوع باعث می‌شود کارمندان علاقه‌ای به پیشرفت نداشته باشند و بهترین افراد شما خسته و بی‌انگیزه شوند.

اغلب، تصور کارمند از میزان کار قابل انجام، متفاوت از تصور مدیر است. در حقیقت، بسیاری از «کارمندان متخصص» که مهارت‌های تخصصی و تحصیلات بالاتری دارند، احساس می‌کنند نمی‌توانند از عهده توقعات شغلی خود برآیند. این روند نشان می‌دهد که ممکن است شرکت‌ها انتظارات نامعقولی از این متخصصان داشته باشند و برخلاف تصور شما، کارمندان شرکت‌های بزرگ نسبت به کارکنان کسب‌وکارهای متوسط یا کوچک، برای انجام کارهای خود با مشکلات بیشتری دست به گریبان هستند.

جیم بالسیلی، مدیر ارشد اجرایی شرکتی که بلک‌بری را طراحی کرد می‌گوید: تکنولوژی به متخصصان این امکان را می‌دهد که زمان بیشتری را در خانه بگذرانند؛ با این وجود، طرفداران پروژه خانواده و کار که یک گروه تحقیقاتی هستند و اثرات کار بر زندگی خانوادگی را بررسی می‌کنند، بر این باورند که تلفن همراه، ایمیل، زنگ‌های هشداردهنده و سایر وسایل، مرزهای بین ساعات کار و ساعات استراحت در خانه را از بین برده‌اند. با مذاکره در مورد برنامه‌ها و مهلت‌های مناسب و عادلانه، از غرق کردن کارمندان در حجم انبوهی از کارها اجتناب کنید. برای دوره‌های زمانی شلوغ و پر کار، کارمندانی موقتی استخدام کنید. برنامه‌هایی انعطاف‌پذیر داشته باشید تا به افراد در ایجاد تعادل میان زندگی و کارشان کمک کند.

کلید ۴: تیم‌هایی قدرتمند با اهدافی مشترک و پایدار بسازید

سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند انتظار داشته باشند یک یا دو متخصص حرفه‌ای همه کارهای آن‌ها را انجام دهند. شرکت‌ها هر روز بیشتر و بیشتر برای دستیابی به اهداف خود بر تلاش‌های تیمی تکیه می‌کنند؛ بنابراین، ایجاد ارتباطات سازنده به نفع شرکت شما است. به کارمندان خود نحوه سهمیم شدن در موفقیت شرکت را نشان دهید. آن‌ها را در موفقیت پروژه‌ها سهمیم کنید و به آن‌ها انگیزه دهید تا نهایت تلاش خود را انجام دهند.

با پرسیدن میزان بهره‌وری کارمندان از آن‌ها و نظر آن‌ها نسبت به کارایی کل تیم، موفقیت تیم را تحلیل کنید. آیا بعضی افراد برای بیان احساسات و عقاید خود معذب هستند؟ رهبران گروه باید روش‌هایی بیابند تا همه شرکت‌کنندگان در بحث مشارکت کنند و مباحثات و مکالمات آزاد را تشویق کنند. نحوه همسویی اهداف فردی کارکنان با تلاش‌های تیم را مشخص کنید. قوانینی وضع کنید تا مشکلات مربوط به مکالمات و اختلاف نظرها حل شوند.

کلید ۵: اطمینان حاصل کنید مدیران توانایی مدیریت دارند

مهم‌ترین دلیل افرادی که کار خود را ترک می‌کنند، نارضایتی از رئیس است؛ بنابراین، مدیران می‌توانند با افزایش هوش احساسی، نرخ جابه‌جایی در شرکت را کاهش دهند. در واقع، هر چه نقش مدیریتی یک فرد پررنگ‌تر باشد، مهارت هوش احساسی او برای شکل‌دهی فرهنگ سازمانی مهم‌تر است. وقتی کارمندان می‌بینند به راحتی به مدیران خود دسترسی دارند، اعتمادشان بیشتر می‌شود و به مذاکرات آزادانه علاقه‌مندتر می‌شوند. با استفاده از روش‌های منسوخ مدیریتی «دستور و کنترل» افراد را با خود بیگانه نکنید، به جای آن، به دنبال «رهبری نظارتی» باشید. احساسات خود را بشناسید، بهترین قابلیت‌ها و محدودیت‌های خود را تشخیص دهید و یاد

بگیرید چگونه به موارد مختلف کارمندان بپردازید. اگر می‌خواهید درباره ادراک کارمندان از خودتان مطالبی بدانید، از فرد سومی که کاملاً بی‌طرف است بخواهید با آن‌ها جلسه‌ای بگذارید. شخص تسهیل‌گر باید در مکالمات بر مواردی تمرکز کند که کارکنان می‌خواهند متوقف شود، آغاز شود یا ادامه یابد.

کلید ۶: با مردم با احترام رفتار کرده و استعدادها را منحصربه‌فرد آن‌ها را تقویت کنید

تبعیض در سازمان می‌تواند به بهره‌وری، شهرت و سود شرکت صدمه بزند. در سال‌های اخیر، کسب‌وکارها مقادیر عظیمی پول را بر سر شکایات انجام شده از تبعیض‌ها از دست داده‌اند. تنوع افراد می‌تواند اثری قوی بر تیم بگذارد و عملکرد کلی را بهبود ببخشد. از طرف دیگر، بعضی مطالعات نشان می‌دهند که این موضوع می‌تواند یکپارچگی را که عنصری حیاتی در موفقیت شرکت به حساب می‌آید، کاهش دهد؛ با این وجود، با کمک به اعضا در ایجاد و گسترش همدلی که مهارتی احساسی است و افراد را قادر می‌سازد تا نسبت به تنوعات فرهنگی حساسیت بیشتری نشان دهند، می‌توانید انسجام و همبستگی را در هر تیمی افزایش دهید.

یاد بگیرید در محل کار خود به تفاوت‌ها احترام بگذارید. به یاد داشته باشید که با وجود سابقه متفاوت، شما و همکارانتان منافع مشترکی دارید. همه شما می‌خواهید با افرادی کار کنید که برای کارتان ارزش قائلند و می‌خواهید یک فرهنگ کاری ایجاد کنید که ارتباطات مثبت و مهم‌تر از همه برخورد عادلانه را تقویت کند. یک سیاست بدون تبعیضی در شرکت خود به کار گیرید تا نشان دهید سازمان شما برای تنوع و تفاوت‌ها ارزش قائل است.

کلید ۷: فعالانه پاسخگو باشید... تا در قلب و فکر افراد جای

داشته باشید

شرکت‌ها هر ساله مبالغ بیشتر و بیشتری صرف آموزش کارمندان می‌کنند. رهبران شرکت‌ها می‌دانند ایجاد فرصت‌هایی برای آموزش مرتبط با مشاغل، عملکرد کلی کسب‌وکار را بهبود می‌بخشد. تعداد «سازمان‌های یادگیرنده» در حال افزایش است. مدیران اجرایی افراد را تشویق می‌کنند تا به روش‌های جدید حل مشکلات بیندیشند و عملکرد و سازگاری خود را ارتقا دهند. این سازمان‌های یادگیرنده افراد را ترغیب می‌کنند به دنبال «مدل‌های ذهنی» خاص یا افکار مشخصی درباره چگونگی موضوعات باشند. کارکنانی که به چنین درجه‌ای از خودآگاهی می‌رسند، اغلب مهارت‌های احساسی خود را نیز ارتقا می‌دهند.

یکپارچگی از سطوح عالی سازمان آغاز می‌شود؛ بنابراین، مدیران باید اصول شرکت را رعایت کنند. تلاش‌های کارمندان خود را به اهداف شرکت پیوند دهید، چارت پیشرفت شرکت به سوی اهداف را طراحی کرده و مثبت‌گرایی را تشویق کنید. یک محیط کار یکپارچه، مسئول و پاسخگو، آزاد، راست‌گو و درستکار و عادلانه ایجاد کنید.