



چگونه به کارمندان انگیزه بدهیم؟

افراد معمولی با کمتر از ۵۰ درصد ظرفیت و گاهی فقط با ۴۰ درصد ظرفیت کار می‌کنند. رهبران آن ۳۰ درصد، ۴۰ درصد یا ۵۰ درصد ظرفیت اضافه را در افراد شکوفا می‌کنند و باعث می‌شوند که عملکرد افراد نسبت به گذشته به شدت بهبود یابد.

عوامل انگیزش

نخستین گام، شناخت چیزی است که به افراد انگیزه می‌دهد؛ یعنی همان عاملی که باعث می‌شود آن ۳۰ درصد یا ۵۰ درصد اضافه را انجام دهند. ما شش عامل انگیزشی که کلید تبدیل کارمندان معمولی به کارمندان استثنایی است را مشخص کرده‌ایم.

اولین عامل ایجاد انگیزش، واگذاری کارهای چالش‌برانگیز و جذاب به افراد است. وقتی کارمندان مشارکت نمی‌کنند، مدیران ناموفق سعی می‌کنند تقصیر را گردن آن‌ها بیندازند؛ اما آیا دلیلش این نیست که فقط کارهای روزمره و غیر جذاب به آن‌ها

واگذار شده است؟ کارهایی را به آنها واگذار کنید که توانایی‌هایشان را گسترش دهد، آنها را از گوشه امن خارج کرده و به رشدشان کمک کند.

دومین عامل ایجاد انگیزش در افراد، مکالمات آزادانه است. رهبران شرکت فقط به کارمندان نمی‌گویند چه کاری را انجام دهند، بلکه دلیلش را هم توضیح می‌دهند. اگر کارمندان بفهمند که کارشان تا چه اندازه به پیشبرد هدف اصلی کمک می‌کند، تشویق می‌شوند و انگیزه پیدا می‌کنند.

سومین عامل، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی است. اگر مسئولیت کارها را به کارمندان واگذار کنیم، احتمال بیشتری وجود دارد که در کار مشارکت کنند. همچنین این کار باعث افزایش اعتماد به نفس و خودباوری می‌شود. رهبران می‌دانند که چطور از کارمندان حمایت کنند و در عین حال عقب می‌ایستند و مسئولیت کامل کار را به آنها واگذار می‌کنند.

چهارمین عامل، رشد و ارتقای شخصی است. اگر کارمندان احساس کنند که در مهارت‌هایشان پیشرفت می‌کنند یا چیزی جدید و مهم را می‌آموزند، انگیزه بیشتری برای ارائه بهترین آنچه در توان دارند، پیدا می‌کنند.

پنجمین و ششمین عامل تشویق و انگیزش، همان مواردی هستند که اغلب افراد اول به آنها فکر می‌کنند! منظورم پول و شرایط کاری است. پول و شرایط کاری به افراد انگیزه می‌دهند اما بر خلاف باور معمول، مهم‌ترین انگیزاننده‌ها نیستند.

سه نیاز احساسی

کارمندان سه نوع نیاز احساسی دارند که اگر تامین شود، عامل تشویق و انگیزش آنها است.

اولین آنها نیاز به «وابستگی» است. اینکه احساس کنند بخشی از چیزی بزرگ‌تر از خودشان هستند. مدام به کارمندان تاکید کنید که کارشان در راستای دستیابی به اهداف شرکت بسیار ارزشمند است.

دومین نیاز احساسی، نیاز به «استقلال» است. در این حالت، افراد می‌خواهند به واسطه قابلیت‌ها و موفقیت‌های فردی‌شان شناخته شوند، به واسطه چیزهایی که به عنوان فرد به دست می‌آورند. باید از هر فرصتی استفاده کنید و کاری کنید که کارمندان احساس فوق‌العاده‌ای نسبت به خودشان داشته باشند.

سومین نیاز احساسی، نیاز به «وابستگی متقابل» است. نیاز به اینکه احساس کنید بخشی از تیم هستید و برای دستیابی به اهدافی مشترک همکاری می‌کنید. بهترین رهبران همواره به دنبال راه‌هایی برای هماهنگ کردن و بهره‌ور کردن روابط کاری میان کارمندان هستند.

رهبرانی که بتوانند این سه نوع نیاز احساسی را برآورده کنند، کارمندانی شاد و با انگیزه خواهند داشت که سخت کار کرده و به موفقیت شرکت کمک می‌کنند.

همان فردی باشید که از آن‌ها می‌خواهید باشند

چندین راه دیگر برای تشویق و انگیزش افراد وجود دارد. یکی از آن‌ها برانگیختن اشتیاق است. رهبران می‌دانند که تبدیل افراد به مشارکت‌کنندگانی مشتاق، به آن‌ها بستگی دارد. رهبران اغلب با مشتاق بودن، اشتیاق را برمی‌انگیزند. ارتباط مستقیمی بین میزان هیجان و اشتیاق شما نسبت به کارتان و میزان هیجان و اشتیاقی که می‌توانید در دیگران ایجاد کنید، وجود دارد. اگر به شدت مشتاق باشید، کارمندان مشتاق خواهند شد، البته شاید این اشتیاق کمی کمتر از اشتیاق شما باشد.

راه دیگر تشویق و ترغیب دیگران، تعهد شما به کار است. رهبران به کارشان ۱۰۰ درصد متعهد هستند. آن‌ها خودشان را ۱۰۰ درصد مسئول می‌دانند و فقط بخشی از کار را انجام نمی‌دهند، بلکه به کارشان تعهد کامل دارند. میزان تعهد شما کمک می‌کند تا میزان تعهد اطرافیان‌تان را مشخص کنید.

به هر حال، میزان تعهد شما تعیین‌کننده توجهی است که از روسای‌تان دریافت می‌کنید؛ زیرا افراد متعهد ارزش بیشتری برای سازمان و شانس بیشتری برای ارتقا

گرفتن دارند. افرادی که کسب‌وکار شخصی دارند می‌دانند که میزان اشتیاق و تعهدی که به شرکت و محصولات خود و خدمات‌رسانی به مشتریان دارند، عنصری کلیدی برای تبدیل شدن یا نشدنشان به رهبر در آن حوزه کاری است.

رهبران همچنین با دلگرمی دادن به دیگران آن‌ها را تقویت می‌کنند. رهبران اعتماد و اطمینان را برمی‌انگیزند. جالب اینکه اگر به رهبر خود و افراد مسئول اعتقاد واقعی داشته باشیم، کارهایی فراتر از تصور انجام خواهیم داد. اگر اعتماد و اطمینان ما به آن افراد کم‌رنگ شود، دیگر انگیزه‌ای برای کار نداریم.

در نهایت اینکه رهبران حس وفاداری را برمی‌انگیزند و همان‌طور که می‌دانید وفاداری مانند بتنی است که سازمان را سر پا نگه می‌دارد. وفاداری برای موفقیت هر سازمانی حیاتی و مهم است. رهبران باعث می‌شوند افراد وفاداری و ایثار کاملی نسبت به سازمان داشته باشند.