



۶ کاتالیزور تاثیرگذار در کسب و کار

در علم شیمی، کاتالیزور ماده‌ای محرک است که سرعت واکنش‌های شیمیایی را افزایش می‌دهد. براین اساس، ما در این تحقیق از کاتالیزور برای توصیف اقداماتی استفاده کردیم که پیشرفت و خلاقیت در کارها را تسهیل می‌کنند، کیفیت آن را افزایش می‌دهند و سبب می‌شوند کارها به‌موقع انجام شوند. در این مقاله شش کاتالیزور و بازدارنده مهم که کار روی پروژه‌ها و زندگی درون‌سازمانی را تقویت می‌کنند مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. تعیین اهداف روشن

وقتی کارکنان اولویت‌های کاری‌شان و دلیل اهمیت آن‌ها را بدانند، زندگی درون‌سازمانی بهتری خواهند داشت. اهداف روشن اعم از کوتاه‌مدت و بلندمدت کیلومترشماری ذهنی در اختیار تیم‌ها قرار می‌دهد تا بتوانند سرعت پیشرفتشان را بهتر ببینند. در مقابل، وقتی افراد اولویت‌هایی متناقض، مبهم و بی‌معنا دارند و یا

مدیران اهدافشان را مستبدانه تغییر می‌دهند، ناامید و بدبین می‌شوند و انگیزه‌شان را از دست می‌دهند در چنین شرایطی، زمان هدر می‌رود و کار آسیب می‌بیند.

۲. استقلال دادن به کارکنان

اگر تعیین اهداف روشن به امروزی کردن منجر شود، شاید نتیجه معکوس داشته باشد. وقتی کارکنان در کارشان پیشرفت می‌کنند، باید قدرت تصمیم‌گیری داشته باشند تا بتوانند انگیزه درونی‌شان را تحریک و تقویت کنند. علاوه بر آن، اگر کارمندان در چگونگی انجام دادن کارشان آزادی عمل داشته باشند، خلاقانه‌تر عمل می‌کنند. در واقع، جنبه کلیدی حفظ استقلال کارکنان احترام گذاشتن به تصمیم‌های آن‌ها است. از سوی دیگر وقتی کارکنان استقلال و قدرت تصمیم‌گیری نداشته باشند کارها به تعویق می‌افتد، زیرا پیش از شروع یا تغییر هر کاری، حتی کارهای پیش‌پاافتاده، مجبورند منتظر کنترل و نظارت مدیران باشند.

۳. تامین منابع

به منابع فراوان نیاز ندارید، اما باید تجهیزات ضروری، منابع مالی، داده‌ها و مواد اولیه و نیروی کار کافی را فراهم کنید. وقتی کارکنان با کمبود این کاتالیزورها مواجه شوند، در می‌یابند که پیشرفت دشوار یا ناممکن است. در حقیقت، تاثیر مثبت تامین منابع کافی بر زندگی درون‌سازمانی دو برابر عوامل دیگر است. در مقابل، کمبود یا دشوار بودن دسترسی به منابع حس بی‌هودگی، خشم از اتلاف زمان و یا حس انجام دادن کاری بی‌هوده را ایجاد می‌کند و کارکنان احساس می‌کنند که پروژه اهمیت زیادی ندارد.

۴. زمان کافی، نه بیش از حد

شاید در کوتاه‌مدت فشار زمان هیجان‌انگیز باشد، اما در زمانی که هفته‌ها یا حتی

چند روز، کارکنان را تحت فشار شدید زمان قرار می‌دهید تا زندگی درون‌سازمانی‌شان را در جهت مثبت تحریک کنید، در واقع، با آتش بازی می‌کنید. اگر مدیران مدام چارچوب زمانی کوتاه برای کارهای با حجم بسیار زیاد تعیین کنند، استرس زیادی به کارمندان وارد می‌شود، در نتیجه غمگین و خسته می‌شوند و کارکنان تحمل خستگی طولانی را ندارند. به نظر می‌رسد فشار زمانی کم تا متوسط برای تقویت افکار، احساسات و محرک‌های مثبت مطلوب است.

۵. همکاری و کمک به یکدیگر

همه کارکنان به همکاری متقابل نیاز دارند. کارمندانی که شعارشان بدون حمایت یا کمک دیگران، «کاملاً بر خودت تکیه کن» است به چیزی زیادی نمی‌رسند، زیرا نیاز به کمک دارند. اگر در سازمانی روحیه همکاری وجود نداشته باشد، کارمندان افسرده و خشمگین می‌شوند. در مقابل کمک گرفتن درست از افرادی درست و در زمانی درست سبب ارتقای کیفیت زندگی درون سازمان می‌شود حتی اگر منجر به پیشرفت نشود.

۶. آموختن از مشکلات و پیروزی‌ها

هرچقدر هم که کارکنان مهارت کافی داشته باشند و پروژه‌شان به‌درستی طراحی و اجرا شده باشد، باز هم مشکلات و شکست‌ها در کارهای خلاقانه و پیچیده اجتناب‌ناپذیرند. اگر با مشکلات منصفانه مواجه شویم و به‌درستی تجزیه تحلیل کنیم چیزهای زیادی از آنها می‌آموزیم و هم تاثیر مثبتی بر زندگی درون‌سازمانی‌مان می‌گذارند. در مقابل اگر مشکلات نادیده گرفته شوند یا کارکنان بابت آنها توبیخ شوند، زندگی درون‌سازمانی متزلزل می‌شود.

پس با استفاده از این ۶ کاتالیزور کسب‌وکار خود را تقویت کنید.

["message_box text_color="light]

منبع: کتاب «اصل پیشرفت»

نویسنده: استیون کرامر، ترازا امابیل

ناشر: نشر هرمزد

ترجمه: ریحانه توکلی

[message_box/]