



## ۷ نکته در مدیریت کارکنان

### ۱. قدرت دادن به دیگران

یکی از مهم‌ترین نکات **مدیریت کارکنان**، قدرت بخشیدن به دیگران است. با این کار، آن‌ها را با اعتماد به نفس، پر انرژی و بانفوذتر خواهید کرد. علاوه بر آن، آزادی بیشتری در زندگی به دست می‌آورید و رشد و سلامتی سازمان را تضمین می‌کنید. در دنیای امروز، کارمندان مسئول تصمیم‌های مربوط به خودشان هستند و مدیران فقط آن‌ها را راهنمایی می‌کنند.

### ۲. هرکس را متفاوت از دیگران رهبری کنید

یکی از اشتباهاتی که رهبران تازه‌کار مرتکب می‌شوند این است که در **مدیریت کارکنان** می‌خواهند همه را به یک شکل هدایت کنند. باید نسبت به همه مهربان باشید و با احترام رفتار کنید اما نمی‌توانید انتظار داشته باشید روش مدیریتی یکسان برای همه جواب دهد؛ مثلاً یکی می‌خواهد با چالش‌های جدید روبه‌رو شود؛

یکی می‌خواهد طبق دستورالعمل‌ها کار کند و بعضی‌ها هم می‌خواهند خودشان برنامه کاری را طرح کنند. برای اینکه رهبر موثری باشید، شیوه‌های مدیریتی خود را با دیگران تطبیق دهید، نه اینکه از آن‌ها انتظار داشته باشید خودشان را با شما هماهنگ کنند.

### ۳. ارزش دیگران را حفظ کنید

اگر تیمی را مدیریت می‌کنید، باید مطمئن شوید کسانی که به تیم ملحق می‌شوند بهتر از آن‌هایی هستند که تیم را ترک می‌کنند. هر تیم سه دسته بازیکن دارد: اولین دسته آن‌هایی هستند که مستقیماً به سازمان فایده می‌رسانند و تاثیرگذارند. دسته دوم نیمکت‌نشین‌ها هستند که به طور غیرمستقیم برای سازمان کار می‌کنند یا دسته اول را حمایت می‌کنند. دسته سوم هسته مرکزی تیم را تشکیل می‌دهند که معمولاً درون دسته اول جای می‌گیرند. بدون وجود آن‌ها تیم از هم می‌پاشد. وظیفه شما این است که هر دسته به طور پیوسته رشد کند و ارتقا یابد. برای اینکه تشخیص دهید وجود چه کسانی ضروری است ببینید اگر تیم را ترک کنند، چه آسیبی به آن وارد می‌شود. با این نوع افراد، مناسب با آن‌ها رفتار کرده و ارزش‌های آن‌ها را حفظ کنید.

### ۴. اعتمادسازی

اعتماد، مهم‌ترین عامل در شکل‌گیری روابط فردی و تجاری است. وارن بنیس و برت نانوس اعتماد را مانند چسبی می‌دانند که رهبران و پیروانشان را به هم متصل می‌کنند. مردم بیش از هر چیز دیگر می‌خواهند به رهبران خود اعتماد کنند و آن‌ها را باور داشته باشند. آن‌ها باید بتوانند بگویند: **روزی می‌خواهم مانند او شوم.**

اعتماد باید به تدریج به وجود آید و پایدار باشد. راه‌هایی که یک رهبر می‌تواند اعتماد را از بین ببرد عبارت‌اند از: عمل نکردن به قول‌ها، شایعه‌پراکنی، نگه داشتن

اطلاعات فقط برای خود و دورو بودن. هرگاه اعتمادی از بین برود، باید دو برابر دفعه قبل تلاش کنید تا آن را بازیابید. می‌توانید به روش‌های زیر اعتماد ایجاد کنید: برای گوش دادن به دیگران و بازخورد دادن به آن‌ها زمان کافی اختصاص دهید، به دیگران احترام بگذارید و مطمئن باشید آن‌ها هم با اعتماد جبران خواهند کرد. هر کس را همان‌طور که هست بپذیرید، احساسات و نیازهای آن‌ها را پیش‌بینی کرده و همیشه آن‌ها را تشویق کنید.

## ۵. الگوی فداکاری باشید

اگر تیمی را رهبری می‌کنید، هم‌تیمی‌های خود را قانع کنید به خاطر مصلحت تیم بعضی از منافع خود را قربانی کنند. هر چه اعضای تیم با استعدادتر باشند، ترغیب آن‌ها به فداکاری دشوارتر است. خودتان اول از همه شروع کنید و به آن‌ها نشان دهید که به خاطر تیم حاضرید فداکاری کنید، به رشد و توسعه دیگران کمک کرده و در تصمیم‌گیری‌ها خطر کنید.

وقتی تمایل خود را به اولویت دانستن منافع تیم نشان دادید، آن‌گاه می‌توانید از دیگران بخواهید همین کار را انجام دهند. راه و روش آن را توضیح دهید و از فداکاری‌های آن‌ها تشکر و قدردانی کنید.

## ۶. قدردانی از دیگران

یکی از اشتباهات رایج میان رهبران، به رسمیت نشناختن و قدردانی نکردن از دیگران است. تحقیقات نشان می‌دهد علت اصلی نارضایتی کارمندان این است که مافوق‌شان از آن‌ها به خاطر کاری که انجام می‌دهند، قدردانی نمی‌کند. رابرت مک‌نامارا می‌گوید: «ذهن‌ها همانند قلب‌ها هستند؛ جایی می‌روند که به آن‌ها ارزش داده شود».

در روابط روزانه با دیگران، نام اشخاص را به ذهن بسپارید و نشان دهید که به

احساسات و روحیاتشان اهمیت می‌دهید. در برنامه کاری خود توجه به دیگران را اولویت اول قرار دهید. هر فرصتی که به دست می‌آورد از آن‌ها قدردانی کنید؛ زیرا با این کار به آن‌ها انگیزه می‌دهید و در زندگی‌شان به انسانی تاثیرگذار تبدیل می‌شوید.

## ۷. مردم باید بدانند مفید و موثرند

افراد باید بدانند وجودشان مفید است. کارشناس رهبری، وارن بنیس، می‌گوید: «همه باید احساس کنند که در موفقیت سازمان نقش دارند؛ زیرا در این صورت می‌فهمند کارشان معنی دارد». والتر شیپلی می‌گوید: «ما ۶۸ هزار کارمند داریم. با این وسعت سازمان، کار من مدیریت کردن نیست بلکه محیطی را به وجود می‌آورم که همه به یکدیگر کمک کنند تا فراتر از توانایی‌هایشان حرکت کنند. من به عنوان رهبر، مسئولیت دارم و به خاطر موفقیت‌ها تحسین می‌شوم اما در واقع این کارمندان هستند که ما را به جایی که هستیم رسانده‌اند».