راه‌های ساده برای مدیریت کارمندان

پرومودباترا/ویجی باترا مترجم: طوبی یکتایی

مدیریت افراد موضوعی است که برای همه به خصوص صاحبان شرکت‌ها و کارفرمایان جالب است. برای اینکه بتوانید بر مردم به نحوی کارآمد مدیریت داشته باشید باید به خوبی با آن‌ها سازش کنید. رمز موفقیت بهترین مدیران امروز این است که دارای هنری پرورش یافته از درک و سازش با دیگرانند و این صفات آن‌ها همراه است با صبر، قاطعیت و اخلاق.

حتما موفق‌ترین مدیر هم در جست‌وجوی راه‌های جدید پیشرفت و ترقی است. یک بار این حقیقت را درک کنید، شما هم می‌توانید در مسیر مدیریت کارکنان خود گام‌های مثبتی بردارید و در زمان طولانی برای منافع خود با لذت و آرامش بیشتر بکوشید.

به کارمندانتان کارهای سخت و خسته‌کننده ارجاع نکنید

کارمندان علاقه‌ای به کارهای چالش‌زا ندارند؛ بنابراین در مواجهه با این جور کارها روحیه خود را می‌بازند. این دست شما است که کار برای کارمندتان خسته‌کننده یا پر از هیجان باشد. کار باید یک فعالیت ارضاکننده باشد که بهترین چیزها را مطابق لیاقت افراد در اختیارشان می‌گذارد.

کار نباید تنها منبع درآمد باشد، بلکه باید به صورت فعالیتی درآید که موجب رشد و تکامل کارمندان می‌شود.

موفقیت کارمندتان، موفقیت شما است

اگر بدانید که از کارمندی با حقوق بالا چگونه به نفع شرکت استفاده کنید، حقوق او گران به نظر نمی‌رسد. کارمند با حقوق پایین‌تر ممکن است به خاطر اشتباهات دائمی که مرتکب می‌شود، خیلی گران تمام شود. کاری کنید کارمندانتان به موفقیت برسند. تلاش کنید حقوق بالایی که می‌گیرند، بازدهی داشته باشد. اگر آن‌ها موفق شوند، کار شما هم موفق خواهد بود، به همین سادگی.

بگذارید کارمندتان طعم موفقیت را بچشد

وقتی یک بار طعم موفقیت چشیده شود و با احساس و از ته قلب آن‌ها را تشویق کنید، آن‌ها مانند گلوله برفی که از تپه سرازیر شود رشد می‌کنند و رشد کارمندتان منجر به رشد شرکت شما می‌شود.

موفقیت کارمند چیست؟ خوب، موفقیت یعنی رسیدن به چیزی بیش از آنچه انتظار می‌رفته. به او کمک کنید. در سکوت و محرمانه، شجاعت او را افزایش دهید و آنقدر این کار را ادامه دهید تا موفقیت به دست آید. وقایع را به همراه او تجزیه‌وتحلیل کنید و از عقل و خرد خود بهره بگیرید. به کارمندانتان انگیزه بدهید. یک انگیزه برای کار موفق کارمندتان بسیار مهم است. فروش، فروش است؛ اما

وقتی به آن‌ها بگویید که فروش یک واحد به معنی چه میزان سود برای نهادتان است و به علاوه، فرصتی برای فروش‌های دیگر است، کارمندتان دلیل تلاش خود را بهتر می‌فهمد.

بیان علت کاری را که به آن‌ها می‌سپارید را به صورت عادت خود درآورید چون اگر کارمندی نداند که نقش فردی او در موفق ساختن صنعت چیست، از تمام توانایی‌هایش استفاده نخواهد کرد.

در صورت دانستن دلیل، کارمندتان سخت‌کوش‌تر خواهد شد.

اعتمادبه‌نفس کارمندتان را افزایش دهید

هر مدیری که می‌خواهد کارمندانش را بسازد باید مطمئن شود که اعمال خودش سازنده عزت‌نفس کارمندانش است. به کارمندانتان امنیت، آموزش، اجازه مبارزه، پول و از همه این‌ها مهم‌تر و بالاتر، رضایت شغلی بدهید همان‌طور که از رئیس خودتان انتظار داشتید. بر خلاف تصور مدیران مسئله همیشه پول و وقتی که برای کارمندتان هزینه می‌کنید نیست، بلکه چگونگی لطف کردن به دیگران هم به حساب می‌آید. خیلی از مدیران در پایان سال عیدی‌های سنگینی به کارمندان می‌پردازند؛ اما آن‌ها این پول را می‌دهند چون باید بدهند، نه برای اینکه دوست دارند بدهند. هر چیزی می‌دهید، باید با احساس داده شود. چیزی که هنگام پرداخت می‌گویید ۱۰ درصد قضیه است.
آنچه چشمانتان می‌گوید ۲۰ درصد، آنچه ذهنتان می‌گوید ۳۰ درصد و آنچه قلبتان می‌گوید ٤٠ درصد کل موضوع ارزش دارد! این را به یاد داشته باشید تا هرگز اشتباه نکنید.

با الگوی خوب بودن، نظم را به آن‌ها بیاموزید. وقتی ساعت کاری ۹ صبح شروع می‌شود و شما ساعت ۱۱ می‌آیید، کارمندان دل به کار نخواهند داد. تنها وقتی دل

به کار می‌دهند که ببینند شما سخت‌تر از آن‌ها کار می‌کنید. سعی کنید یک سال تمام ساعت ۸:۳۰ سرکار بروید و تفاوت را ببینید.

اشتباهات کارمندان را با وقار و احترام، ببخشید

افراد بشر همه کارمند هستند و کارمندان هم انسانند. انسان‌ها دچار ضعف‌های درونی مانند تنبلی، حرص، کم حوصلگی، غرور و این‌طور مشکلات می‌شوند. می‌گویند کارمندان مثل سیب هستند، بله تعجب نکنید! وقتی یک سیب که رویش لکه دارد گیرتان می‌آید، چه کاری می‌توانید بکنید، می‌توانید او را دور بیندازید یا بعد از برداشتن لکه سیب با چاقو آن را بخورید. ۹۶ درصد اوقات، لکه خیلی عمیق نیست. سیب بدون لکه هم بسیار گران است. به طریق مشابه، اکثر کارمندان و همکاران شما مثل سیب هستند.

باید ضعف‌های آن‌ها را با «چاقوی ذهنی» خود درآورید و از نقاط قوت آن‌ها برای سودبری دو جانبه استفاده کنید.

به کارمندان بیاموزید با هم کنار بیایند

کنار آمدن در هر شرکتی جنبه بسیار مهمی از روابط انسانی است. چه این شرکت ٦ کارمند داشته باشد یا ٦٠، ٦٠٠، ٦٠٠٠. ما کسانی را دیده‌ایم که به نظر بسیار زبده بوده‌اند اما عملکرد آن‌ها به علت نساختن با همکارانشان چندان تعریفی نداشته است. به کارمندانتان گوش‌زد کنید، آن‌هایی که به دیگران لطف می‌کنند، نتیجه محبت‌های خود را خواهند دید و برعکس، آن‌هایی که فقط تلخی می‌کنند، تلخی هم می‌بینند.

همچنین اگر هنوز درگیری بین شما و کارمندانتان وجود دارد، آن را از بین ببرید. کارمند اصلاح‌ناپذیر را هم بیرون کنید تا برود و برای رقبای شما کار کند!

به کارمندان بیاموزید که همه ما برای رشد به دستان کمک‌کننده نیازمندیم. وقتی رشد کردید، دست دیگران را هم بگیرید.

کارمندان بد را درمان کنید

کارمندان با هم مساوی نیستند. هرگز هم نبوده‌اند و نخواهند بود. شما به عنوان یک رهبر، هرگز نباید کارمندان بد را تحمل کنید. یک ژاپنی می‌گوید: «میخ بیرون زده باید آنقدر چکش بخورد تا پایین برود». می‌توانیم بگوییم که کارمندان بد مثل میخ کج هستند. باید آن‌ها را صاف کنیم یا دور بیندازیم. این کار به کمی قاطعیت و شجاعت نیاز دارد. کارمند بد از موثر بودن کار تیمی جلوگیری می‌کند و با اعمال ناخودآگاهش روی کارمندان خوبتان اثر منفی می‌گذارد.

کارمندان را تشویق کنید که به نیازهای مشتری توجه نشان دهند

کارمندتان به هنگام برخورد با مشتری‌ها باید طوری باشد که تولیدات؛ شرکت را با حسن نیت بفروشد. این کار نباید متظاهرانه باشد. کارمندان را طوری آموزش دهید که سفیر حسن نیت باشند. رفتار منفی یک مشتری می‌تواند درست مانند ضد تبلیغ عمل کند. این جمله را به خاطر بسپارید: «اگر هشت ساعت برای انداختن درخت وقت داشته باشم، شش ساعت آن را به تیز کردن تبرم می‌گذرانم».

تصور کنید که ذهن هر کارمند یک سر تیشه است. هر کسی «سر تیشه ذهنی» خود را دارد. اکثر ما از تیزی که به ارث برده‌ایم راضی هستیم. بعضی از ما شانس کافی برای انگیزه دادن به خود برای تیز کردن منظم تبر را داریم.

به عنوان یک مدیر، تلاش کنید شش ساعت را برای تیز کردن مهارت‌های کارمندان خود به کار گیرید تا آن‌ها مشتری‌مدار شوند.

تقریبا هیچ راه دیگری وجود ندارد. تمام کارمندانتان باید این را بفهمند که

حضورشان در شرکت به خاطر مشتری است. هر کارمندی باید ذهنا و قلبا دریابد که مشتری رئیس است، سود است حتی یک حسابدار هم بد نیست برای دریافتن نبض کار با مشتری برخورد داشته باشد.

یک ضرب‌المثل معروف چینی می‌گوید:

اگر برای یک سال خود می‌خواهید برنامه‌ریزی کنید، غلات بکارید.
اگر برای سه سال خود می‌خواهید برنامه‌ریزی کنید، درخت بکارید.
اما اگر برای ده سال خود می‌خواهید برنامه‌ریزی کنید، مردم را بکارید.

بله مردم! ذهن کارمند شما، مثل ذهن خودتان شبیه قطعه زمینی است. باید با (ایده‌ها) در آن بذر بکارید، (با مطالعه) آن را شخم بزنید، (با ملاقات هم ردیفان خود) آن را تقویت کنید، (برای جلوگیری از سکون آن) آفت‌کشی کنید تا بهترین محصول از آن به دست آید.