

نکاتی هوشمندانه در جهت حفظ نیروی کاری مفید و متخصص



گروه شرکتهای آرک

نرم افزارهایی مطمئن، هوشمند و کارآمد



نکاتی هوشمندانه در جهت حفظ نیروی کاری مفید و متخصص

مقدمه:

اگر علاقمند هستید کارکنان مستعد، خوب و پرتلاش خود را برای مدت طولانی حفظ کنید، رعایت نکات زیر بسیار حائز اهمیت است.

گاهی اوقات در صنعت کسب و کار با گلایه های مدیرانی مواجه میشویم که برای از دست دادن کارمندان مفید خود، ابراز ناراحتی میکنند و این پرسش مطرح میشود که چه عواملی باعث پدید آمدن این رویداد میشود؟؟ در ادامه به برخی از مهمترین عوامل تاثیر گذار در افزایش پایداری کارکنان به سازمان محل کار خود ذکر می گردد.

۱- داشتن زمان کاری مناسب

یکی از نکات بسیار مهم در این حوزه، توجه به بازه زمانی کار کارکنان است، تجربیات نشان دهنده کارکشیدن بیشتر از معمول، از نیروی کاری نه تنها احساس خستگی ناشی از کار را بالا میبرد بلکه میزان خلاقیت و راندمان کاری را نیز تحت تاثیر خود قرار میدهد.

تحقیقات جدید بعمل آمده از دانشگاه استنفورد (Stanford University) یکی از معتبرترین دانشگاه های جهان، در کشور آمریکا گویای این مطلب است که: فعالیت بیشتر از ۵۰ ساعت در هفته از کارکنان بهره وری را به شدت کاهش میدهد و در برخی از موارد راندمان کاری بیشتر از ۵۵ ساعت نیز، نتیجه ایی معکوس دربرداشته است. بطور معمول افراد تمایل دارند در صورتیکه حجم کاریشان افزایش پیدا میکند مراتب شغلی شان هم ارتقاء پیدا کند پس بهتر است در صورتیکه میزان کار کارمند محبوبتان را افزایش میدهید ب فکر ارتقای مرتبه شغلی اش هم باشید.

۲- پاداش

بخاطر داشته باشیم که هر فردی مورد تقدیر قرار گرفتن را دوست دارد و یکی از بهترین راه ها برای ایجاد حس مثبت و مناسب و ارتباط هرچه بهتر بین کارکنان و مدیران اختصاص دادن پاداش است در نتیجه بهتر است در این زمینه تدابیری جهت قدردانی از نیروی کاری خود داشته باشیم.



نکاتی هوشمندانه در جهت حفظ نیروی کاری مفید و متخصص

۳- مورد اهمیت واقع شدن

بیش از نیمی از افرادی که محل کار خود را ترک میکنند بعلت این است که از سمت مدیر و یا مدیران خود مورد اهمیت واقع نشدند. مدیران موفق به ایجاد روابط درست و داشتن تعامل حرفه ایی با کارکنانشان واقفند. بعنوان مثال مورد اهمیت بودن میتواند شامل: برگزاری یک جشن، احساس همدردی و یا همدلی در شرایط سختی است که فرد دچار چالش های شدید میشود.

۴- پایبند بودن به تعهدات

وعده دادن به کارکنان خوب است، اما بشرطی که بتوان به تمامی وعده ها عمل کرد. شما در صورتی قابل اعتماد و محترم شمرده میشوید که بتوانید به قول ها و وعده هایتان عمل کنید و اگر شما به نادیده گرفتن تعهدات خود مشهور شوید، کارکنان نه تنها نسبت به کسب و کار، بلکه به خود شما هم بی اعتنا و بی اعتماد خواهند شد؛ و این سوال مطرح می شود که اگر مدیر یک مجموعه به وعده هایش عمل نکند، از کارکنان آن مجموعه چه انتظاری میتوان داشت؟

۵- در استخدام و بکارگیری نیروی کاری خود، سختگیر تر و دقیق تر باشید

بکارگیری افراد و استخدام نادرست ، باعث رواج دادن اشتباهات ، و موجب عدم ترقی و پیشرفت سازمان ها میشود. در واقع، زمانیکه مدیران یک سازمان برای استخدام کردن افراد خوب و مفید زمان کافی را اختصاص نمیدهند، موجب از بین رفتن انگیزه کارکنان در بخش های دیگر می شوند. گفتنی است از سوی دیگر، ارتقاء دادن نادرست اینگونه افراد عواقب بدتری را نیز، برای یک سازمان به همراه خواهد داشت.

۶- اجازه دهید که افراد اهداف و احساسات خود را دنبال کنند

گاهی برخی کارمندان، افراد پر هیجان و ماجراجویی هستند، فراهم آوردن فرصت هایی برای آن دسته از افرادی که در جستجوی سودهای خود هستند، رضایت شغلی و بهره وری آنها را بهبود می بخشد. اما بسیاری از مدیران، بخاطر ترس از بیراهه رفتن و یا از دست دادن نیروی کار خوب خود ، میخواهند کارکنانشان در یک محیط بسته و محدود کار کنند، که این امر منجر به کاهش بهره وری این مدیران می گردد. نکته ی بسیار جالب توجه این است که وجود این ترس



نکاتی هوشمندانه در جهت حفظ نیروی کاری مفید و متخصص

کاملاً بی اساس برشمرده شده، گفتنی است مطالعات نشان می دهد که افرادی که قادر به دنبال کردن سودهایشان در جریان تجربه کاری خود هستند دچار هیجانات و هوش های هیجانی میشوند که راندمان و خلاقیت کاریشان را پنج برابر بیشتر از حد معمول افزایش میدهد

۷- توسعه دادن مهارت های کارکنان

زمانیکه از مدیران خواسته میشود، توسعه مهارتهای کارکنانشان را در برنامه های اجرایی خود قرار دهند، برخی از مدیران با استفاده ابزاری از واژه هایی چون، اعتماد، خودمختاری و توانمند سازی و وعده ها و شعارهایی اینچنینی از مسیر اصلی دور میشوند. در صورتیکه موفقیت زمانی حاصل می شود که میزان توانمندی و مهارت و استعداد های نیروی کار را شناسایی کرده و در گسترش پیشرفت و به روز کردن آنها کوشا باشیم.

۸- استقبال از خلاقیت و تحولات و بهبود دادن شرایط

کارکنان با هوش و با استعداد دنبال بهبود شرایط هستند، اگر شما جزو آن دسته از افراد و یا مدیرانی هستید که شرایط موجود را می پسندید و تمایلی به تغییر و تحول یا بهبود شرایط ندارید؛ بهتر است توجه کنید که این نحوه عملکرد در بلند مدت باعث ایجاد احساس تنفر از شغل در کارکنان و موجب ترک کار میشود، بعلاوه این نوع تفکر منجر به محدودیت کارکنان و خود مدیران نیز میشود.





نکاتی هوشمندانه در جهت حفظ نیروی کاری مفید و متخصص

۹- به چالش کشیدن افراد متفکر

کارفرمایان بزرگ و مبتکر کارکنان خود را درگیر چالش های بزرگی میکنند، که شاید در ابتدا بنظر غیر قابل تصور می آید. آنها برای کارکنان خود از یک سو اهداف و چالشهای بزرگ خلق میکنند، تا کارکنان در خلال این چالش درگیر رشد و پیشرفت های فکری و خلاقیت شوند و از سوی دیگر با یاری خود کارکنان را در این راستا حمایت میکنند. روسای تیز بین هرگز کارکنان باهوش و مبتکر خود را درگیر کارهای کوچک و آسان و خسته کننده نمیکند تا انرژی کارکنان در جهت کم بازده سوخت نشود.

با در اختیار داشتن آخرین و مهمترین مقالات و اخبار روز دنیا در حوزه های مالی، مدیریت، منابع انسانی و فناوری، و نیز بهره مندی از دوره های آموزشی رایگان و اطلاع از آخرین بخشنامه ها و اطلاعیه های مالیاتی و ... تنها یک کلیک فاصله دارید.
در خبرنامه آرک عضو شوید.