

باشناسید؛ نقاط قوت آنها را نیز می‌توانید به راحتی بی‌ببرید. اموری را به آنها واگذار کنید که بتوانند برای انجام آنها از نقاط قوت خود بهره‌گیرند؛ آنها را به‌طور گروهی درآورید و در هر گروه افرادی را قرار دهید که توانایی‌هایشان کامل‌کننده یکدیگر است.

آنها را در زمینه توانمندی‌های بالقوه‌شان تعلیم دهید. به طوری که این توانمندی‌ها به‌صورت بالقول درآید.

● به کارکنان خود ارزش دهید، با این کار کارمندان جواتر احساس غرور بیشتری می‌کنند و علاقه بیشتری به کارشان نشان می‌دهند.

● هرگاه کارمند جدیدی استخدام می‌کنید این فرایند را پیاده‌سازی کنید، از خود پرسید چگونه استعدادهای این شخص بر ارزش و اهمیت فعالیت کاری شما می‌افزاید؟ اگر نتوانستید، این ارزش را ببینید نباید او را استخدام کنید. اگر بتوانید این استعدادهای بالقوه را پیدا کنید و استعدادهای آنها را بیشتر توسعه بخشید توانسته‌اید ارزش کارمند را بر ارزش سازمان و کار خود بیفزائید. این نکته مهم است زیرا کارکنان تمایل دارند احساس خوبی درباره خودشان داشته باشند.

آنها دوست دارند احساس کنند که واقعا کاری مفید انجام می‌دهند، آنها وقتی احساس کنند که ارزش دارند، یکی از نیازهای اساسی‌شان ارضا شده است. بنابراین مفیدتر از پیش خواهند شد و در نتیجه برای سازمان شما هم مفیدتر خواهند بود. □

تصحیح و پوزش

در مطلب «ویژگیهای مدیر موفق» متدرج در شماره ۱۱۰ تدبیر متن بند ۱۲ به علت اشکالات فنی، اشتباهی چاپ شده است که ضمن پوزش، متن کامل و درست آن به این شرح است:

۱۲ - انطباق‌پذیری یا قدرت قبول تغییرات و تحولات و دگرگون ساختن اندیشه‌های خود براساس آن.

راهبرد مؤثر

برای حفظ کارکنان در سازمان

مترجم: علیرضا معینی

منبع: اینترنت

شنیدن مشکلات شخصی و تلاش در حل آنها نیز کوشا باشید.

● آنچه کارمندان به‌راستی خواستار آن هستند، به آنها بدهید، آن‌چیز، تمایل روحی (INTRINSIC REWARD) برای رویایی با چالش‌ها است؛ این یک تمایل ذاتی است. هرچه بیشتر کارکنان را بشناسید بهتر می‌توانید متوجه شوید که چه چالشی می‌تواند در آنها انگیزه ایجاد کند.

● به کارمندان خود فرصت دهید تا از ارشادات شما به‌صورت تک‌به‌تک بهره‌مند شوند. با این کار از کارمندان خوب خود قدرانی و به آنها کمک می‌کنید تا میل خود را برای دستیابی به موفقیت‌های بیشتر؛ برآورده کنند و در یک چالش بزرگتر پیروز شوند.

● محیط کاری خوبی ایجاد و آن را حفظ کنید؛ با این کار می‌توان بر رقیبان بزرگی پیشی گرفت به کارکنان خوب و دارای عملکرد بالا نقش رهبری بدهید، خیلی ساده این کار انجام می‌شود؛ می‌توانید ریاست جلسه‌های مهم و یا آموزش کارمندان تازه‌وارد را به کارمندان خوب واگذار کنید.

● به کارمندان فرصت دهید تا وقت کاری شناور داشته باشند. بیشتر کارکنان تمایل دارند فرصت بیشتری صرف خسانواده‌هایشان کنند. آنها به‌راستی از شما چه می‌خواهند؟ قدری نرمش داشتن در برنامه و زمان کاری خود.

● نقاط قوت کارکنان را بشناسید؛ اگر آنها را بهتر

چگونه شرکتی که نمی‌تواند با دیگر شرکت‌های بزرگ در زمینه دستمزد و مزیت‌های شغلی رقابت کند، قادر است کارکنان خود را حفظ کند؟

این پرسشی است که معمولاً کارفرمایان تازه‌کار از خود می‌پرسند. در زیر تعدادی از روش‌های اثربخش برای جلب رضایت و حفظ افراد کارآمد در سازمان مطرح شده است.

● سعی کنید تمامی کارکنان خود را بشناسید، چرا که هرچه به علاقه‌ها، نیازها و سوازی که کارکنان از آنها خوششان نمی‌آید آگاه باشید، بهتر می‌توانید توجه یکایک آنها را جلب کنید و برتریها را به‌صورت فردی درآورید؛ در مورد کارفرمای یک شرکت بزرگ این کار اگر ناممکن نباشد ولی بسیار مشکل است ولی در مورد یک تأمین‌کننده قطعه و یا یک شرکت کوچک انجام این کار ساده است.

● اغلب این نکته را به‌خاطر داشته باشید که برای بیشتر کارکنان پول یک محرک مؤثر نیست (اگرچه لازم است) پس فکر نکنید که با دادن پول بیشتر به کارمندان می‌توانید آنها را از ترک سازمان و رفتن به جایی دیگر که برایشان پرحاذیه‌تر است بازدارید؛ این تصور که بیشتر مردم با پول اثربخش می‌شوند یک تصور بیهوده است؛ بنابراین سعی کنید که به سایر نیازهای کارکنان نظیر احترام؛ فضای کاری صمیمانه؛ منطق کارفرمایی؛ واگذاری شغل در خور شخصیت فرد،