

کارمند را در سفر

می توان شناخت!

Mh_noori57@yahoo.com
محمود نوری شمس آباد

۴. **خلاقیت و ابتکار:** خلاقیت با میزان ریسک پذیری رابطه مستقیم دارد. یعنی افرادی که ریسک پذیر هستند از قوه خلاقیت بالاتری برخوردارند و می شود گفت که این افراد همان ویژگی های افراد گروه ۳ را دارا هستند. آنان مدام پیگیر شناخت مسیرهای تازه، سریع و گوناگون در راه پیش روی خود هستند و در این زمینه ابتکار فراوان به خرج می دهند. آنان حفظ دنباله رو فرد پیش روی خود نیستند و در واقع می توان آنها را در زمره رهبران آینده دانست: کسانی که نمی هراسند، فکر می کنند و ابتکار به خرج می دهند.

۵. **انگیزه:** مهمترین عاملی که در افراد ایجاد قدرت افزوده می کند، انگیزه است. افرادی که با انگیزه بالا در حرکت هستند، مدام به مقصد و نتیجه کار فکر می کنند، هرگز در برابر مشکلات کمر خم نمی کنند و هیچ عاملی آنان را از کسب پیروزی، دور نمی سازد.

در این مسیر افراد با انگیزه، به صورت خستگی ناپذیر، از ابتدا تا انتهای راه حضوری پر شور دارند و اگر سازمان در آینده، در یک شرایط بحرانی قرار بگیرد و مدیریت حقایق را برای پرسنل تشریح کند، این افراد (انگیزه مند) به صورت توده ای عظیم به حرکت در می آیند و تمام افراد را به تغییر وضع موجود و حرکت به سمت وضع مطلوب تشویق می کنند. این افراد گنجهای پنهانی هستند که در سختی ها به یاری سازمان می آیند. در یک نگاه: انگیزه، خاکستری را به آتش مبدل می کند.

۶. **استقامت و پشتکار:** یکی دیگر از ویژگی هایی که در این آزمون به چشم می آید، میزان استقامت و پشتکار در افراد است. به طور مسلم این مورد، یکی از پله های صعود سازمان و نیز خود فرد به سمت کارایی بیشتر است. آنان که به سمت قله در حرکت هستند، مدام با سختی های بسیار دست و پنجه نرم می کنند. کسانی که برتر هستند سعی می کنند تا با قدرت و ثبات به راهشان ادامه دهند و در برابر سختی ها صبر و شکیبایی پیشه کنند تا اینکه در نهایت، پیروزی را در آغوش بگیرند.

۷. **روحیه ایثار:** افرادی که دارای این ویژگی هستند به راحتی قابل شناسایی خواهند بود. آنها در این مسیر سخت و پر پیچ و خم، هرگز به دیگران تنه نمی زنند، برای دیگران مزاحمت ایجاد نمی کنند و بر عکس اگر فردی دچار مشکل یا حادثه ای شود، بلافاصله برای کمک رساندن آماده هستند. این دسته، از خود گذشته ترین افراد هستند. آیا شما این گونه افراد را که هدفهای فردی شان را فدای هدفهای جمعی و سازمانی می کنند، در جمع سازمان خویش، راه نمی دهید؟ این افراد کم مشکل ترین و سر به راه ترین همکاران شما در سازمان خواهند بود و شما همواره به وجود این نیروها، نیازمند هستید.

۸. **اجتماعی یا گوشه گیر:** در این حرکت گسترده به سمت قله، شما می توانید به راحتی و بدون جلب توجه، افراد اجتماعی و یا گوشه گیر را شناسایی کنید. این شناخت به شما کمک می کند تا تناسب بهتری بین خود و شغل برقرار کنید که پس از آن، افراد بهتر به فعالیت می پردازند و کارایی را در بالاترین سطح توان خود نمایان می سازند و در نتیجه به دلیل این علاقه، با مشتری و مراجعان رفتار بهتری خواهند داشت که این اثر بخشی موجب

به تازگی یک شرکت ژاپنی، **کوهیمایی** را یکی از شرط های استخدام و پذیرش کارمند قرار داده است.

این، یکی از خلاقانه ترین تصمیم هایی است که تا به امروز در زمینه منابع انسانی و جذب و استخدام نیروی پرسنلی به پیدایی رسیده است.

وقتی با دقت بیشتری در تار و پود این شرط عجیب و غریب استخدامی بنگریم، می توانیم به پیامدها و نکته ها ارزنده این تصمیم پی ببریم.

این شرط از چندین زاویه و با تکیه بر چندین صفت مشخصه مثبت، مسائلی را در ابعاد گوناگون اجتماعی - فکری - جسمی و فرهنگی به ما نشان می دهد، که ما در زیر به ۱۱ مورد آن اشاره ای مختصر می کنیم.

۱. **شرایط فیزیکی:** نخستین و شاید ساده ترین برداشت از این حرکت، پی بردن به وضعیت جسمانی افراد یا همان سلامتی و تندرستی فیزیکی است. چه امری از این مهمتر که بنیادی ترین سرمایه یک سازمان از سلامت و تندرستی کافی برخوردار باشد.

۲. **انعطاف پذیری:** در وحله نخست، همین که این افراد شرط غیر معمول استخدامی این شرکت را نسبت به وضعیت عادی دیگر شرکتها ترجیح داده اند، روحیه انعطاف پذیری آنها است. مطمئناً وجود این پرسنل، سازمان را در پویایی همیشگی قرار می دهد، زیرا آنان قدرت سازگاری با هر شرایطی را دارند و پذیرای تغییرات سازمانی خواهند بود.

۳. **ریسک پذیری:** کسانی که این شرط را قبول می کنند، در واقع خطرات آن را نیز به جان می خورند. (پذیرش ریسک). آنان که از شروع این صعود، تا پایان راه را با موفقیت به پایان رسانده اند و از موقعیت های سختی که بین راه پیش آمده، فرار نکرده اند و در واقع خطرپذیر و متعهد بوده اند، همان افرادی هستند که گاه توانایی نجات یک سازمان را دارند. این افراد درصد موفقیت بالایی نسبت به ریسک گریزها و توانایی خلق یک پیروزی را از دل یک شکست دارند و در واقع همان کورسوی امید هستند.

حفظ و نیز جذب مشتریان سازمان می شود.

با شناخت این صفات در افراد ، فرد گرا را در اموری که آرام و فاقد جنب جوش است ، مانند بایگانی و جمع گرا را که بیشتر اجتماعی تر هستند را در مشاغلی پر برخورد تر و فعالتر مانند پشت باجه یک بانک و یا در سمت یک فروشنده ، به کار می گماریم.

اگر هر کس همانجایی باشد ، که باید باشد ، دیگر دغدغه ای در کار نخواهد بود.

۹. **سرعت یا دقت:** فردی که با عجله و سریع به فعالیت می پردازد، به همان نسبت نیز از دقت کمتری در انجام امور بهره می برد و به عکس فردی که در اصطلاح، پیوسته و آرام گام بر می دارد، اگر چه ممکن است با صرف زمان بیشتری به مقصد برسد اما مطمئن خواهد بود که کار را بدون نقص به پایان رسانده است.

به هر حال از هر یک از این ویژگیها که دقیقاً عکس هم هستند ، می توان در زمان و مکان خودش به خوبی استفاده کرد. مهم آن است که مدیریت ، افرادی را که دارای این فاکتورها هستند بشناسد تا بتواند به گونه ای درست از حضور آنها بهره ببرد.

۱۰. **روحیه مشارکت:** از بارزترین ویژگیهای سازمانی، وجود روحیه مشارکت در کارکنان آن سازمان می باشد، چرا که یک کل، چیزی نیست جز مجموعه ای از اجزای به هم پیوسته، که در جهت تحقق یک هدف ، در کنار هم فعالیت می کنند. سازمانی که می خواهد همیشه موفقیت باشد، باید تمام پیکره و اجزایش

با هم هماهنگ و همسو فعالیت کنند.

در این کوه پیمایی، افرادی هستند که با مشارکت و همکاری در پی رسیدن به قله هستند، لذتها و تلخیها را با هم و در کنار هم می چشند، تا اینکه در نهایت امر ، بر بام قله پای می نهند .

۱۱. **ادب و احترام:** در این سفر کوچک سازمانی (کوه پیمایی) می توان افراد را از نظر رعایت ادب و احترام شناسایی کرد. حتماً همگی به این امر آگاه هستید که شایستگی های علمی و فنی در کنار رعایت ادب و احترام، ارزش بیشتری خواهد داشت و افراد شایسته هرگز نباید در راه غرور و تکبر گام بردارند چرا که از ارزش های خویش می کاهند.

نکته آنکه: شناخت هر یک از این ویژگیها در پرسنل می تواند سازمان را در شایسته سالاری یاری رساند؛ یعنی مدیریت به راحتی می تواند افراد را در مشاغلی که از لحاظ ویژگی به آن نزدیک تر هستند، قرار دهد و به این ترتیب هر فرد در جا و مکان مناسب خود شروع به فعالیت می کند و سازمان در آینده دچار سکون و سستی نمی شود، زیرا افراد پویا در آن خدمت رسانی می کنند .

خلاصه اینکه اگر به قول ما ایرانی ها: مرد را در سفر بهتر می توان شناخت، ژاپنی ها بر این باورند که در سفر کارمند شایسته را بهتر می توان شناخت. این تفکر و حرکت می تواند پایه گذار پیشرفتهای بنیادی در عرصه منابع انسانی باشد ، امید که مدیران ایرانی نیز خلاقیت را چاشنی روزمرگی کنند، تا آینده سازمان و در پی آن، آینده کشور مان روشن تر شود . □

نیازهای خود را در حوزه Marketing :



● آموزش

● مشاوره

● تحقیقات بازاریابی

● انتشارات

● مجله خاص

در سایت WWW.TMBA.IR بیاید