禪

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

۶_ترفند برای حفظ کارمندان دهه هفتادی

توصیه میکنیم اگر در چنین موقعیتی قرار گرفتید و مدیر جوان یک مجموعه شدید، این ۵ کار را انجام دهید تا بتوانید بیشترین بهره را از تیم خود ببرید، بدون آن که کسی احساس ناراحتی کند .

1- بنا به دلایلی از شما خواسته شده تا این شغل را بپذیرید

همدلی بسیار موفق عمل میکند. به این فکر کنید که چرا شما این شغل را پذیرفتهاید و دیگران نپذیرفتهاند . شاید آنها از این فرصت استفاده نکردهاند، شاید هم میخواستند با ماندن در شغل فعلیشان، زمان بیشتری برای بودن در خانه داشته باشند . به هر دلیلی که باشد، شما این شغل را پذیرفتهاید چون نقاط قوت خاصی دارید، اما این بدان معنی نیست که بقیه مهارتهای خاص و برجستهای ندارند . مهم است به خاطر داشته باشید که از شما خواسته شده تا بنا به دلایلی مدیریت تیم را برعهده بگیرید - شما مهارتهایی دارید و قرار است این را ثابت کنید . در مورد اهدافی که میخواهید به آنها برسید و این که چگونه میخواهید تیمتان از آن اهداف پشتیبانی کند، صبور و قاطع باشید، اما از این که بخواهید کاری را با زور پیش ببرید، اجتناب نمایید . تجربه نشان داده مدیرانی که میخواهند با فریاد زدن مدیر خوبی باشند، معمولاً ناموفق هستند .

2- سعی کنید اختلافها را به حداقل برسانید

یکی از مهمترین نقشهای شما به عنوان مدیر جدید این است که برای تیم خود مشخص کنید که میخواهید به چه چیزی برسید، هدفتان چیست؟ برای آن که اختلاف بین اعضای تیم کمتر شود، توصیه میشود که یک سبک رهبری دموکراتیک را اتخاذ کنید . به عنوان یک مدیر جدید سعی کنید روی کارها تمرکز کنید تا روی نقش خودتان . میتوانید بسیاری از تردیدها و احساساتی که به منفیگرایی میانجامند و اغلب بالا میگیرند، حذف کنید. مسیر مشخصی را انتخاب کنید و اقدامات متناسب با آن موقعیت را انجام دهید . به طور حتم استدلال مشخصی در پشت درخواستها و تصمیمهایی که اتخاذ میکنید، وجود دارند . اگر همه در این مسیر مشخص حرکت کنند، احتمالاً در یک محیط دوستانهتری کار خواهید کرد .

THE BOSS

3- قدرت افراد مسنتر از خودتان را دست کم نگیرید

مهم است به خاطر بسپارید که تجربیاتی که کارمندان مسنتر طی سالها بهدست آوردهاند، برای شما بسیار ارزشمند هستند . هر کسی میتواند تجربیات و دانش متفاوتی را ارائه دهد که میتوانید از آنها استفاده کنید . میتوانید بحثهای گروهی راه بیاندازید و از هر آنچه دیگران مطرح میکنند درس بگیرید . یک رهبر خوب اطلاعات وایدههای ارزشمند را میپذیرد . یک جمعبندی از این موضوع داشته باشید که اعضای تیم چگونه میتوانند به شما در جهت رسیدن به اهدافتان کمک کنند، این کار حس خوبی در افراد ایجاد میکند . با تایید و اعلام نقاط قوت اعضای تیم خود، میتوانید کاری کنید که آنان به اهمیت خودشان پی ببرند .

4- بدانید چه چیزهایی به اعضای تیم شما انگیزه میدهند

باید بدانید که اعضای تیم شما به دنبال چه چیزهایی هستند تا بتوانید آنها را خوشحال و به سختکوشی تشویق نمایید . البته، هر کسی با چیزهای متفاوتی انگیزه پیدا میکند، بنابراین باید از آنها بپرسید که چه شیوه مدیریتی را دوست دارند و به دیدگاههایشان احترام بگذارید . برخی مدیران تشویق کارمندان مسنتر به یادگیری و در صحنه ماندن را دست کم میگیرند . صرفنظر از سن کارکنان، این که بدانید اعضای تیم در چه اوضاع و احوالی هستند به شما کمک میکند تا به روشهای درست، با طرحهای توسعهای مناسب و پاداشهای معقولانه از آنان حمایت کنید . کارکنان مسنتر ممکن است ارزش بیشتری برای انعطافپذیری قائل باشند، در حالیکه کارکنان جوانتر ممکن است به دنبال پول بیشتری باشند . همه اینها به شرط داشتن یک مکالمه و گفتوگوی خوب و مناسب عملی میشود.

5- برای کسب بهترینهای اعضای تیم برنامهریزی کنید

هیچ چیزی همانند موفقیت و نتیجه کار نمیتواند تجربه، دانش و اعتماد به نفس را اثبات کند . با مجموعهای از ابتکارات و برنامههای صریح و روشن تجربه، دانش و اعتماد به نفس خود را اثبات کنید، این گونه قطعاً نیازی نیست از هر کسی چه جوانتر چه مسنتر بترسید . یک رهبر خوب میتواند محیط سالمی برای تیم خود بسازد تا از تمام مهارتهای مختلف کارمندان تیمش بهرهمند شود . و فراموش نکنید که شما هم جزویی از آن هستید .

نویسنده :
مهسا قنبری
منبع :
بیزینس اینسایدر
دسته بندی:
موفقیت و کارآفرینی
تاریخ انتشار :
11:30 - 13/03/1396
برچسب:
کارفرمای جوان - کارمندان مسن تر از کارفرما - ارتباط کارفرما و کارمند - مدیریت ارتباط

□□□□□
https://www.shabakeh-mag.com/success-and-entrepreneurship/8104/%DB%B5-%D9%86%DA%:□□□□
A9%D8%AA%D9%87%E2%80%8C%D8%A7%DB%8C-%DA%A9%D9%87-
%D8%A8%D8%A7%DB%8C%D8%AF-%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86-
%D8%AC%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-
%D8%A8%D8%A7-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%D9%85%D9%86%D8%AF%D8%A7%D9%86-
%D8%A8%D8%B2%D8%B1%DA%AF%E2%80%8C%D8%AA%D8%B1-
%D8%B1%D8%B9%D8%A7%DB%8C%D8%AA