ابزار مدیر منابع انسانی برای بهبود تجربه کارکنان

کارکنان ضروری‌ترین جنبه هر کسب‌وکار موفق هستند. هرچه کارکنان شما در محیط کار شادتر و راضی‌تر باشند، جریان کلی کسب‌وکار نیز کارآمدتر خواهد بود. با این حال، برای اینکه کارکنان بتوانند عملکرد مطلوبی داشته باشند، باید باانگیزه، متعهد، سازنده و مؤثر باشند. در بسیاری از موارد، فرهنگ سازمانی و محیط کاری که در آن کارکنان احساس امنیت، آرامش و دیده‌شدن می‌کنند، نقش مهمی در حفظ این انگیزه دارد. اما گاهی حتی در شرایط مناسب نیز سطح انگیزش کارکنان کاهش می‌یابد. در چنین موقعیتی، توجه به نقش منابع انسانی و استفاده از ابزارهایی مانند نرم‌افزار منابع انسانی می‌تواند به شناسایی دقیق‌تر نیازها، بهبود تعامل با کارکنان و تقویت انگیزه آن‌ها کمک کند. برای درک بهتر عوامل افزایش یا کاهش انگیزش، ابتدا باید به نقش منابع انسانی در ایجاد انگیزه پایدار برای کارکنان توجه شود.

مدیران منابع انسانی مسئول اندازه‌گیری و حفظ روحیه مثبت در کل شرکت هستند و نقش داوری میان کارمندان و مدیریت بالاتر، به ویژه در سازمان‌های بزرگ‌تر را بر عهده دارند. این شغل آنقدرها هم که به نظر می‌رسد آسان نیست، اما با کمی تلاش و فداکاری، هر سازمانی می‌تواند کارکنان شادی داشته باشد. در ادامه به مواردی که مدیران سازمان با سیستم جامع منابع انسانی می‌توانند از آنها برای ایجاد انگیزه در کارکنان استفاده

کنند، می‌پردازیم.

برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی
کلیک کنید

ارتباط برای برد با ایجاد انگیزه برای کارکنان

درک این نکته مهم است که کارکنان صرفاً وسیله‌ای برای رسیدن به هدف نیستند. در واقع، آنها مهم‌ترین بخش یک شرکت هستند.

به همین دلیل است که نمی‌توانید از کارمندان خود فاصله بگیرید. در عوض، با آنها ارتباط داشته باشید و در برقراری ارتباط با کارکنان خود همیشه شفاف باشید. اگر کارمندان شما بدانند که می توانند آشکارا با شما صحبت کنند و مشکلات یا مسائل بالقوه خود را بدون مواجهه با عواقب در میان بگذارند، زمانی که در محل کار هستند احساس راحتی بیشتری خواهند کرد.

– یک لحظه خارج از چارچوب فکر کنید. چرا مردم در وهله اول کار می‌کنند؟

پاسخ واضح این است که خود را از نظر مالی تأمین کنند. همچنین ممکن است آنها با کار کردن از افراد دیگری (به عنوان مثال یک خانواده) حمایت کنند یا شاید هم قصد دارند برای تحقق یکی از رویاهای خود بکوشند و بودجه جمع‌آوری کنند. این دلایل

شخصی به افراد انگیزه می‌دهد تا کار کنند و برعکس، اگر آنها در زندگی شخصی خود با مشکلاتی مواجه شوند، این احتمال وجود دارد که در شغلشان منعکس شود. اگر به آنها کمک کنید تا بر این چالش‌ها غلبه کنند – حتی اگر فقط گوش شنونده باشید – بدون شک سپاسگزار خواهند بود و در مقابل، انگیزه بیشتری در کار خواهند داشت. اطمینان حاصل کنید که هر زمان کارمندان نیاز داشته باشند، به آنها مشاوره و کمک ارائه می‌دهید و می‌توانید مطمئن باشید که کارکنان شما شادتر و باانگیزه‌تر خواهند بود.

– قدردانی خود را نشان دهید.

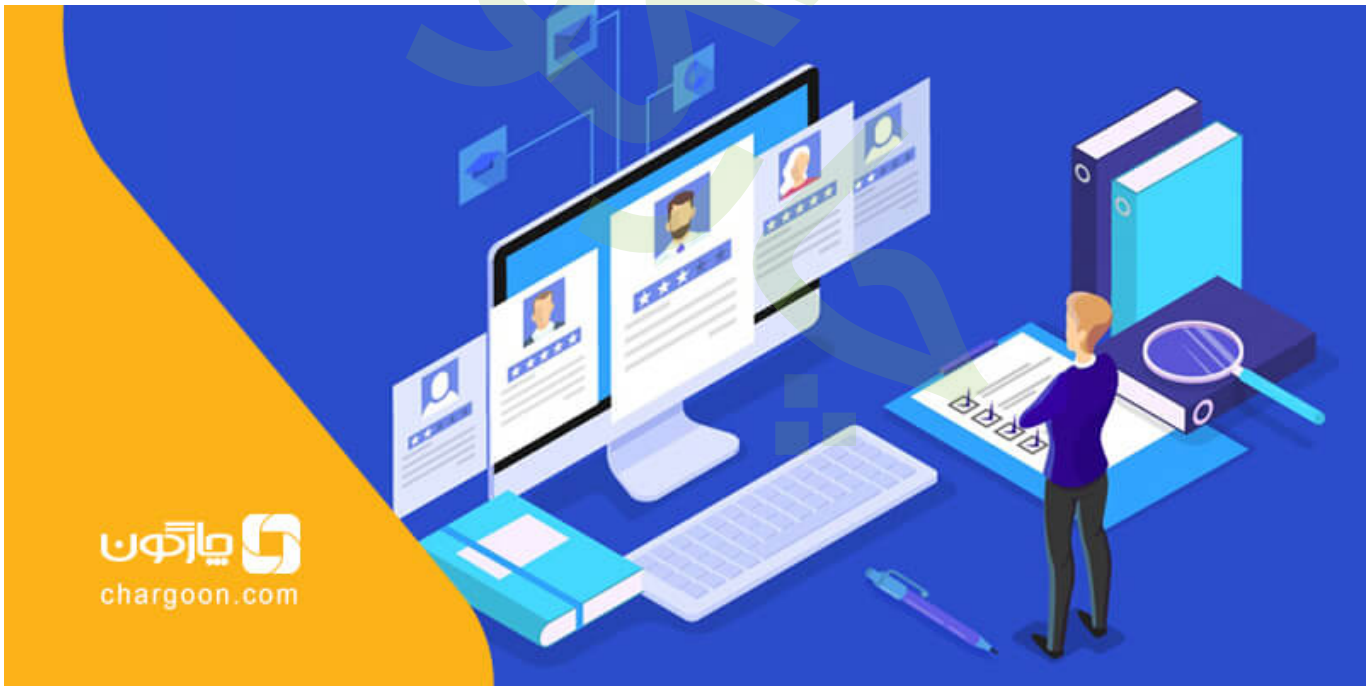
هر کارمندی در محل کار (و در خانه و در هر جای دیگری، برای این موضوع، به رسمیت شناخته می‌شود) وقتی بداند که سختی کارش بی‌توجه نمی‌ماند، برای ادامه کارش به خوبی انگیزه پیدا می‌کند. قدردانی خود را با تشکر از کارمندان برای کاری که انجام می‌دهند، به صورت حضوری یا کتبی یا هر دو نشان دهید. صادق باشید و به آنها نشان دهید که تلاش‌هایشان چقدر برای شرکت ارزش دارد.

به آنها برای تکمیل موفقیت‌آمیز یک کار، رسیدن به نقطه عطف مهم یا یک هدف تجاری مهم تبریک بگویید. اگر تلاش آنها مورد توجه قرار گیرد، با این حال یک پروژه به بیراهه رفت، گاهی اوقات این نیز ارزش قدردانی دارد چرا که در نهایت، یادگیری باید مورد تجلیل قرار گیرد زیرا مسیری به سوی نوآوری است.

قدردانی از کارمندان به ایجاد انگیزه برای کارکنان کمک زیادی می‌کند. به زبان ساده، هرچه بیشتر مشارکت‌های آنها را ستایش کنید، انگیزه بیشتری برای رویارویی با چالش‌های جدید خواهند داشت. علاوه بر این، نظرات آنها را جویا شوید:

- نظرت در مورد X چیست؟
- آیا جایی وجود دارد که فکر می‌کنید بتوانیم پیشرفت کنیم؟
- آیا فرآیندهای تجاری وجود دارد که بتوانیم آنها را بهبود بخشیم؟

واقعیت این است که کارمندان شما وقتی بدانند که شما قدردان کار آنها هستید و برای نظراتشان ارزش قائل هستید، احساس بهتری نسبت به خود خواهند داشت.



– بر تعادل میان زندگی و کار تأکید کنید.

هر یک از ما برای یافتن تعادل کامل بین شغل و زندگی شخصی خود تلاش می‌کنیم.

یافتن تعادل بین کار و زندگی اغلب چالش‌برانگیز است و می‌تواند بسیار دشوار باشد. با این حال، به عنوان یک مدیر منابع انسانی، کمک به کارکنان خود برای داشتن یک زندگی شاد و در عین حال از شغل خود راضی بودن برای شما نباید خیلی سخت باشد. به عنوان مثال، همه به مدتی استراحت نیاز دارند تا ذهن خود را از مسائل دور کنند و دوباره با دوستان و خانواده ارتباط برقرار کنند. حتی اگر شما تنها کارمند در شرکت خود هستید، باز هم باید یک قدم به عقب بردارید و به تعطیلات بروید. در مورد هر کارمند دیگری هم همین‌طور است.

جدا از روزهای مرخصی معمول آنها، می‌توانید بر اساس ارزیابی عملکرد و دستاوردهای کارکنان خود، روزهای تعطیل اضافی را نیز پاداش دهید. علاوه بر این، می‌توانید ساعات کاری انعطاف‌پذیری را به کارمندان خود ارائه دهید، تا آنها بتوانند زمان شروع و پایان کار خود را انتخاب کنند. به این ترتیب، ممکن است به کسی کمک کنید که بچه‌هایش را به مدرسه ببرد یا از یکی از بستگان بیمار مراقبت کند. از این گذشته، ساعت ورود و خروج کارمندان مهم نیست، تا زمانی که وظایف روزانه آنها با موفقیت انجام شود. با این اوصاف، چه کسی با دانستن اینکه شرکتی که در آن حضور دارد از آنها مراقبت و به آنها کمک می‌کند تا تعادل بین کار و زندگی را حفظ کنند، بهترین کار خود را در محل کار انجام نمی‌دهند؟

– مشارکت در تصمیم‌گیری، عامل ایجاد انگیزه برای کارکنان

کارمندان در حال حاضر بخشی از سازمان شما هستند و ممکن است از اینکه چقدر بینش ارزشمندی می‌توانند ارائه دهند شگفت‌زده شوید. کارمندان شما دیدگاه

منحصربه‌فردی در مورد مسائل مختلف کاری دارند و آنها ممکن است چیزی را ببینند که مدیریت ارشد نتوانسته آن را تشخیص دهد. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری – به‌ویژه در تصمیم‌هایی که مربوط به آنها یا حوزه‌های تخصصی آنها است – یک انگیزه عالی برایشان است. به این ترتیب، نه تنها کارکنان شما احساس هدفمندی خواهند داشت، بلکه احساس مشارکت نیز خواهند داشت و احساس می‌کنند که دیدگاه و نظر آنها از دید سازمان ارزشمند است.

علاوه بر این، جدای از به دست آوردن بینش ارزشمند از دیدگاه کارکنان، مزایای بیشتری برای مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری و اجازه دادن به آنها برای مشارکت در فرآیند وجود دارد. این به ایجاد اعتماد بین کارگران و مدیران کمک می‌کند و همچنین به مدیران اجازه می‌دهد تا روابط شخصی بیشتری با کارمندان خود برقرار کنند. علاوه بر این، این روابط همکاری تیمی را تقویت می‌کند و کارکنان را به همکاری با سایر اعضای سازمان تشویق می‌کند تا راه‌های کارآمد و نوآورانه برای غلبه بر چالش‌ها و موانع را بیابند.

– به کارمندان خود اجازه رشد دهید.

فرصتی برای رشد و پیشرفت در رده‌های یک سازمان، کارکنان را به ارائه بهترین‌ها انگیزه می‌دهد. وعده پیشرفت شغلی و شرایط شغلی بهتر چیزی است که هر کارمندی نیز منتظر آن است. با این حال، اینکه کارمندانتان خون، عرق و اشک‌هایشان را سرمایه‌گذاری کنند، راه خوبی برای ایجاد انگیزه در آن‌ها برای آرزوی ترفیع نیست.

درعوض، با ارائه آموزش‌ها، دوره‌ها و سمینارهای اضافی که مهارت‌هایشان را افزایش و دانش‌شان را گسترش می‌دهد، به آنها کمک کنید تا به این نقطه برسند. به آن‌ها اجازه دهید مهارت‌های جدیدی بیاموزند و نقش‌های ایده‌آل خود را در سازمان شما جست‌وجو یا نقش‌هایشان را پیدا کنند. به این ترتیب، کارمندان شما نه تنها برای انجام کارهای

بیشتر و جست‌وجوی فرصت‌های بیشتر انگیزه پیدا می‌کنند، بلکه درگیر و سازنده‌تر نیز می‌شوند.

جمع‌بندی

در نهایت، کارکنان فقط نیروی اجرایی یک سازمان نیستند؛ بلکه اصلی‌ترین سرمایه هر کسب‌وکار به شمار می‌روند. سازمان‌هایی که به جای نگاه ابزاری، بر تعامل انسانی، رشد فردی و رضایت شغلی تمرکز می‌کنند، نه‌تنها انگیزه بالاتری در تیم خود ایجاد می‌کنند، بلکه عملکرد پایدارتر و موفق‌تری نیز خواهند داشت. بنابراین ایجاد یک سیستم منسجم منابع انسانی و توجه مداوم به نیازهای کارکنان، یک انتخاب نیست؛ بلکه یک ضرورت برای رشد بلندمدت سازمان است.