



قبل از اینکه بدانید یک مدیر چگونه باید با کارمندان رفتار کند، در ابتدا باید بدانید مدیر چه کسی است و تعریفی از مدیریت داشته باشید.

تعریف مدیریت:

به طور کلی مدیر شخصی است که در رأس یک مجموعه قرار دارد و آنها را رهبری می کند تا به اهداف سازمانی برسند.

شخص مدیر بایستی از مهارت و تکنیک‌هایی برخوردار باشد تا بتواند مجموعه خود را کنترل و به سمت اهداف راهنمایی کند. هر شخصی می‌تواند مدیر باشد ولی هر مدیری نمی‌تواند یک مدیر خوب باشد. اگر توجه کرده باشید هر شخصی به نوبه‌ای در زندگی یک مدیر است. پدر و مادر در خانواده، معلم در کلاس درس، استاد دانشگاه و ... پس بایستی این نکته را مد نظر داشت که یکی از مهمترین تکنیک‌هایی که مدیر بایستی برخوردار باشد نحوه برخورد با مردم و کارمندان زیر دست است.

رشد سازمانی یک مجموعه بستگی به نحوه مدیریت و برخورد با کارمندان است. اگر شما هم در حال حاضر مدیر هستید به نکته‌هایی که در زیر ارائه می‌شود دقت نمایید. در این مقاله سعی کردیم که این مهارت‌ها و تکنیک‌ها را ارائه دهیم.

(۱) پرسیدن حال کارمندان فراموش نشود



یک مدیر موفق با توجه به اینکه مقام و منزلتی که در بین کارمندان دارد باید به این نکته توجه داشته باشد که بایستی مهربان و مؤدب باشد و با ارتباط چشمی که با کارمندان برقرار می‌کند به طوری که هم سیاست کاریش حفظ شود، احوال کارمندان خود را بپرسد. با این کار می‌توانید شخصیت کارمندان خود را بیشتر بشناسید و هم آنها صمیمیت را در چشمان شما می‌بینند.

آراستگی در لباس، صحبت کردن و رفتار را حفظ نمایید



kafeniaz.com

آراستگی فقط در ظاهر و لباس پوشیدن خلاصه نمی‌شود. در کل آراستگی در لباس، نحوه‌ی صحبت کردن، رفتار با کارمندان، رفتار با دیگر مدیران، مؤدبانه بودن و ... است و هر شخص کارمندی در طول مدت کاریش قطعاً به این نوع مدیران که شخصیتی بالا دارند احترام می‌گذارند و احساس افتخار می‌کنند که با همچین مدیری کار می‌کنند.

۳) دوستانه رفتار کردن



کارمندان بفشی از هویت سازمان را می‌سازند، پس رفتار مفرمانه و با ملاحظه و هرفه‌ای مدیر با آن‌ها در استمکام و اعتبار این هویت بسیار تأثیرگذار است.

kafeniaz.com

اگر توجه کرده باشید اغلب مدیران رفتاری مؤدبانه و دوستانه ندارند. این مدیران بر این باورند که با برخورد بد و سیاست بیش از حد می‌توانند کارمندان را وادار به کار کنند و آنقدر بر این موضوع تمرکز می‌کنند تا زمانی که کارمندان را از دست بدهند. در عوض مدیرانی که رفتاری دوستانه و مؤدبانه دارند اشخاصی هستند که اهمیت زیادی به کارمندان خود می‌دهند و تلاششان بر این است که روز به روز این ارتباط مؤثر را با آنان حفظ کنند و این رمز موفقیت یک مدیر موفق است.

۴) یک مدیر موفق، هنر خوب گوش گرفتن را فرا گرفته است



مدیران کمی را می‌توان یافت که به صحبت‌ها و مشکلات کارمندان گوش دهد. هنر گوش گرفتن یعنی مدیر با سکوت در برابر کارمندان، اطلاعات زیادی را از وی کسب می‌کند و باید شنوندگان خوبی باشند تا با استفاده از مشکلاتی که کارمندان در اختیار آنها قرار می‌دهند در رشد و بهره‌وری سازمان از آن استفاده کنند.

به علاقه‌ی کارمندان خود احترام بگذارید



اهمیت دادن به علاقه‌ی کارمندان یعنی مدیران هم به صحبت‌ها و مشکلات کارمندانشان گوش می‌دهند و سعی در برطرف کردن آنها دارند و همچنین کارمندانشان را تشویق می‌کنند تا سؤال‌های زیادتر و مختلفی را بپرسند. این نوع رفتار تعامل بین کارمند و مدیر را بیشتر می‌کند و به نوعی احساس امنیت به وجود می‌آید که شخصی هست که صحبت‌های آنها را گوش می‌دهد و کارمندان هم تمام مشکلات و حقایق در مورد کسب و کار با بیان می‌کنند.

یک مدیر موفق، مدیری است که بتواند هفته‌ای و یا دو هفته‌ای یک بار جلسه با کارمندانش تشکیل دهد تا در عوض ایده، دیدگاه، نحوه بازاریابی و ... را نسبت به کسب و کار بیان کنند.



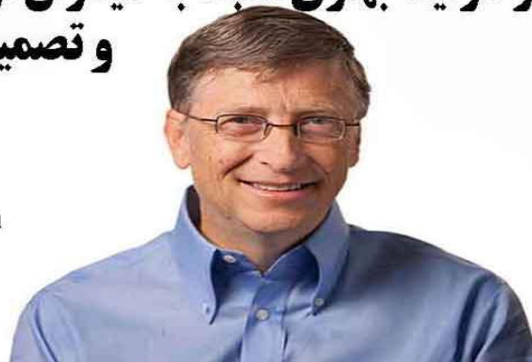
این نکته حائز اهمیت است که هیچ کارمندی با دیگر کارمندان شباهتی از نظر خلق و خو و نحوه برخورد و کار کردن ندارند. این مدیر است که باید این تفاوت را بپذیرد و این اشخاص را تشویق کند که در کارشان رشد و پیشرفت داشته باشند. با این کار شما استعداد‌های نهفته در کارمندان را پیدا خواهید کرد و در عوض کارمندان هم شرایط رشد و نمو خودشان را فراهم می‌کنند.

۷) مدیران بایستی نسبت به اطلاعات کاری خود به روز باشند

بیل گیتس ثروتمندترین فرد دنیا

به گفته خودش هر روز باید حداقل ۱ ساعت مطالعه کند
تا در شرایط بهتری نسبت به دیگران از نظر اطلاعات
و تصمیم‌گیری باشد

kafeniaz.com



این تصور غلط را از ذهنتان خارج کنید که مدیران دانش اطلاعات کاری خود را به صورت کامل فرا گرفته‌اند. هر مدیری به نحوی در این مورد کمی و کاستی‌هایی دارد. آن‌ها با به روز کردن اطلاعاتشان راه‌هایی را که به پیشرفت کاریشان منجر می‌شود کشف و از آنها در سازمان خود استفاده می‌کنند.

تا جایی که بیل گیتس مؤسس شرکت مایکروسافت یکی بزرگترین مدیران دنیا است می‌گوید: هر روز مطالعه می‌کند تا از عرصه کسب دانش نسبت به دیگر مدیران عقب نیفتد.

۸) در دسترس کارمندان خود باشید

سعی کنید همیشه در دسترس کارمندان خود باشید

kafeniaz.com



اغلب مدیران از کارمندان خود فرار می‌کنند و بر این باورند که ارتباط با کارمندان وقت آن‌ها را هدر می‌دهد. اما این نظری کاملاً اشتباه در حوزه مدیریت است. تا زمانی که شما در دسترس کارمندان نباشید نمی‌توانید آنها را تشویق و یا تنبیه کنید. اگر می‌خواهید بیشتر به وظایف و نحوه کارکردن کارمندان خودتان واقف باشید درب اتاق خودتان را باز بگذارید. این کار از نظر روانشناسی یعنی اگر مشکلی دارید بدون ترس داخل بیایید و صحبت کنید.

۹) شوخ طبعی با کارمندان خود را فراموش نکنید



یک مدیر اخمو را در نظر بگیرید. آیا حاضرید مدت زیادی با وی کار کنید و ترس از این داشته باشید که با وی صحبت کنید؟

حالا یک مدیر پر شور و انرژی و شوخ طبع را در نظر بگیرید. کار کردن با این نوع مدیران باعث هیجان کاری می شود و با شور اشتیاق نیز کار می کنید. اگر طرز برخورد مدیر با شوخ طبعی همراه باشد مطمئن باشید که از فشارها و شرایط سختی که در محل کار وجود دارد، کاسته می شود و قطعاً کارمندان نیز با شادی و شادابی بیشتر دل به کار می دهند.

نکته بسیار مهم:

این نکته را فراموش نکنید که این شوخ طبعی شما که مدیر هستید باعث شود که رفاقت خاصی بین شما و کارمندان بوجود بیاید و کارمندان دیگر کار نکنند. سیاست را همچنان در محیط کاری خود حفظ کنید.

سازگاری مدیران با شرایط احترام کارمندان را در پی خواهد داشت



یک مدیر خوب و شایسته باید بتواند در سخت‌ترین شرایط کاری هم با کارمندان و مدیران همکاری کند. این سازگاری می‌تواند در روحیه دادن به کارمندان مؤثر باشد و همچنین اعتماد آنها را جلب می‌کند. اما اگر نتوانید سازگار باشید که کارمندان احترام وی را حفظ نکنند و اعتماد جلب شده بین طرفین نیز از دست می‌رود.

۱۱) یک الگو برای کارمندان خود باشید

kafeniaz.com

برای اعضای تیم خود الگو باشید



مدیر خوب می‌تواند یک الگوی فراموش نشدنی برای کارمندان خود باشد. الگویی که تأثیر مثبت در نهاد کارمند قرار داده است. به جای اینکه غرق در کار شوید و از حال کارمندان خود غافل شوید، سعی کنید که از نظر رفتاری، خلق و خو، کاری بودن و ... یک الگوی منحصر به فرد باشید.

۱۲) انگیزه دادن به کارمندان



یکی از مهمترین بخش‌های کاری مدیران، انگیزه دادن به کارمندان است. این مدیران هستند که می‌توانند به منبعی الهام بخش و انگیزشی تبدیل شوند و این نکته حائز اهمیت است که کارمندان هم به مدیری با انگیزه نیاز دارند تا در مواقع مورد نیاز به کمک آنها بیایند و انگیزه مضاعف بدهند.

ایجاد انگیزه باعث می‌شود که رقابتی بین کارمندان بوجود بیاید و سعی کنند در قبال انجام وظایفشان بیشتر خصاست به خرج بدهند و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند.



بهره‌وری مدیری بهتر است که در عین حالی که مدیر است، بتواند مدیریت زمان را نیز بر عهده داشته باشد. مدیری که نتواند مدیریت زمان را داشته باشد پس قطعاً نمی‌تواند کارمندان خودش را به خوبی اداره نماید و اگر پروژه‌ای را نتوانید در حداکثر زمان به سرانجام برسانید نمی‌توانید رشد و نمو شرکت را به چشم خود ببینید.

سخن آخر

اگر مایل هستید که تغییرات لازم و مثبتی را در کارمندان خود بوجود بیاورید پس ابتدا باید در نوع رفتار و کار کردن خود یک جستجو کنید. با مواردی که ارائه شد می‌توانید به این امر مهم دست پیدا کنید. اگر از همین ابتدای کار نتوانید مدیری با جذبه و سیاست و مهربان باشید در اواسط و اثنای کار عوض کردن مسیر خیلی سخت است. سعی کنید یک الگوی مناسب برای کارمندان خود باشید قبل از اینکه خطا یا اشتباهی از شما سر بزند و راندمان کاری شما پایین بیاید.

سعی کنید چنان مدیری باشید که کارمندان این حس را داشته باشند که با یک عضو خانواده خود کار می‌کنند و کار کردن در کنار شما یک افتخار برای آنها باشد. این ترفندهای ساده‌ای که ارائه شد در عین سادگی نیاز به تمرین و تمرین دارد تا بتوانید تاثیری مثبت در کارمندان ایجاد نمایید.

امید داریم که این موارد باعث شود که هم فعالیت شما به عنوان مدیر و هم انگیزه کارمندان شما بیشتر شود.

