

چگونه به عنوان یک رهبر بهترین سوالات را از کارمندان خود پرسیم؟

رهبران چه سوالاتی را از کارمندان خود می پرسند؟



یکی از هیجان انگیزترین قسمت های مدیریت کسب و کار این است که به عنوان یک رهبر، خود را چنان وقف کارمندان کنیم که با جان و دل برای کسب و کار ما زحمت بکشند. این نوع رفتارها در هنگام کار یا در هنگام استخدام کارمندان رخ می دهد. مدیران در این طور مواقع آن چنان با کارمندان خود خوب و شایسته رفتار می کنند تا از دید کارمندان به یک رهبر بزرگ تبدیل می شوند.

بیشتر اشخاصی که در جامعه هستند مطابق با رشته ی کاری خودشان شغلشان را انتخاب نمی کنند و این مورد متأسفانه به یک معضل بزرگ تبدیل شده است. به همین خاطر است که هیچ انگیزه، شور و اشتیاقی در کارمندان وجود ندارد. همه ی آنها فقط صبح را به شب می رسانند و سر ماه حقوق خود را دریافت می کنند و این می شود که همیشه ناراحت هستند که چرا این همه بدبختی به سرشان آمده است.

خیلی از کارمندان با رضایت درونی شان شغلشان را انتخاب نمی کنند و همیشه از این شاخه به آن شاخه می پرند که شاید شغل مورد علاقه شان را بدست بیاورند. به همین دلیل است که این مشکل در بیشتر کارمندان دولتی و خصوصی اتفاق می افتد و آن شور و هیجان همیشگی در بین آنها جریان ندارد.

اگر این شور و هیجان ها نباشد به مرور زمان انگیزه ها و تلاش ها پایین می آید و صد البته سطح کارایی کارمندان هم پایین می آید. کارمندان دیگر نمی توانند ایده پردازی کنند و همه منتظر این هستند تا سر ساعت مقرر به خانه بروند.

کارمندان چون هدف مشخصی در زندگی و شغل خود ندارد پس سعی و تلاشی هم نمی کنند و همین باعث می شود هرگز از شغلشان راضی و خشنود نباشند. اما در آن سو اگر کارمندان هدف های بزرگی در سر داشته باشند به طبع قادر خواهند بود در شغلشان رشد و پیشرفت و ترقی کنند و به هر آنچه که می خواهند برسند.

اما سوال مهم این است:

چطور می توان این حس رضایت مندی را در کارمندان به وجود آورد؟

همان طور که در بالا گفتیم هر چه کارمندان راضی تر، خوشحال تر و خشنودتر باشند به طبع یک احساس رضایت مندی در آنها به وجود می آید. اما این کار زمانی امکان پذیر است که کارمندان بر طبق علایق خودشان شغلشان را انتخاب کنند و این مورد فقط و فقط از عهده ی یک رهبر فوق العاده بر می آید.

این رهبر است که کارمندان را ترغیب می کند تا در رشته ی کاری که فعالیت دارند خودشان را به حد متعالی برسانند. این رهبر است که به کارمندان این انتخاب را می دهد که خودشان شغلشان را انتخاب کنند.

اما انتخاب کردن شغل مورد علاقه توسط کارمندان، تابع شرایط و قوانین خاصی است که ما به عنوان تیم "کافه نیاز" در این مقاله به این موضوع پرداخته ایم که چطور می شود که رهبران بزرگ با پرسیدن چند سوال کاملاً ساده در انتخاب شغل مناسب برای کارمندان آنها را راهنمایی می کنند.

با ما همراه باشید

سوال اول: خودتان را در انجام چه کارهایی استاد می بینید؟

اگر کارمندان توانایی انجام کاری را دارند پس یعنی به آن کار علاقه دارند



کافه نیاز
kafeniaz.com

این سوال به نوعی به علاقه ی مردم بر می گردد. هر شخصی خودش بستگی به نوع توانایی و مهارتی که دارد خود را در انجام یک کار استاد می بیند. هرگاه در کاری که انجام می دهید خودتان را استاد بدانید به طبع با اعتماد به نفسی که پیدا می کنید، در همان کار احساس رضایت و خشنودی کامل خواهید داشت و به هیچ عنوان خستگی احساس نمی کنید. اما اگر به کاری علاقه نداشته باشید احساس کِرختی، بی حوصلگی، یأس، ناامیدی و ضعف خواهید کرد.

شناسایی علاقه ی خود یعنی شناسایی نقاط قوتتان است و این مورد باعث می شود تا بتوانید روی این نقاط قوت خودتان سرمایه گذاری کنید.

به طور مثال برخی از مردم می گویند:

- ✓ من در شبکه های کامپیوتری استادم
- ✓ من به تدریس کردن علاقه ی زیادی دارم
- ✓ من به تولید محتوا علاقه ی زیادی دارم
- ✓ من به ارتباط با مشتریان علاقه ی فراوانی دارم
- ✓ من در رشته ی تأسیسات ساختمانی کار کردم و اطلاعات زیادی دارم
- ✓ و ...

رهبران بزرگ با پرسیدن این سوال از کارمندان خود، این انتخاب و فرصت را در اختیارشان قرار می دهند تا با انتخاب شغل آینده شان رشد و پیشرفت و صد البته بهترین کارایی را برای خود و مجموعه به همراه داشته باشند.

سوال دوم: از انجام دادن چه کارهایی خسته نمی شوید؟

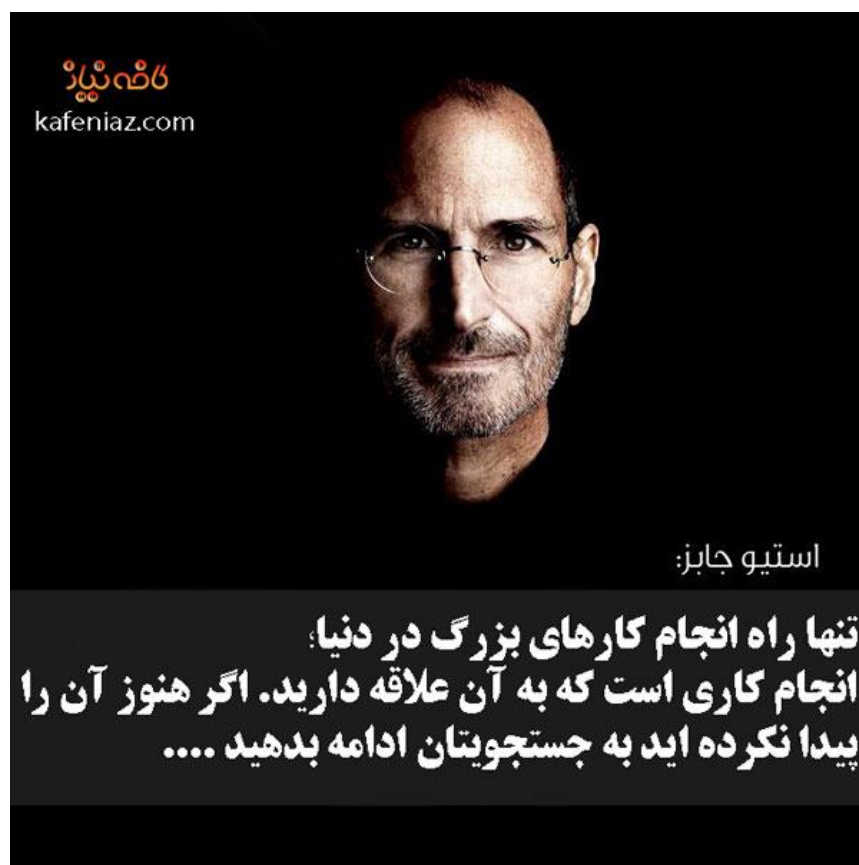


شاید جواب دادن به این سوال مقداری سخت باشد. اما زمانی که به فکر فرو می روید می بینید کارهای زیادی است که روزانه انجام می دهید و به نوعی کارهای تکراری است اما از انجام آن لذت می برید و به هیچ عنوان از انجامش خسته نمی شوید.

سعی کنید کارهایی که به آن علاقه دارید و از انجام دادنش خسته نمی شوید را لیست کنید و بنا به لیستی که دارید شغلتان را انتخاب کنید. برخی ها هستند که می گویند: "من اگه ۱۰ ساعت پشت کامپیوتر بشینم و بخوام تولید محتوا کنم خسته نمیشم و از انجام اون لذت می برم اما اگه بخوام نیم ساعت آشپزی کنم باید حتماً ۲ ساعت استراحت کنم چون از آشپزی خوشم نمیاد".

اگر بدانید از انجام چه کارهایی لذت می برید پس قطعاً می دانید باید به دنبال چه کاری بروید و مطمئن باشید در همان کار به موفقیت های زیادی خواهید رسید.

سوال سوم: آیا از انجام کاری که به آن علاقه دارید احساس رشد و پیشرفت می کنید؟



مردم از کاری که به آن علاقه دارند لذت می برند و سعی می کنند تا جایی که ممکن است اطلاعاتشان را روز به روز بیشتر و بیشتر کنند و این باعث رشد و پیشرفت آنها می شود. هر چه از کاری که به آن علاقه دارید بیشتر یاد بگیرید به طبع رشد و پیشرفت زیادی در آن بدست خواهید آورد.

اما چطور بفهمیم که در کاری رشد و پیشرفت می کنیم؟

فرض کنید چند روز در یک ساختمان با شخصی تأسیسات لوله کشی را انجام می دهید. کار کردن در روز اول برای شما جذاب خواهد بود چون برای بار اول است که این کارها را انجام می دهید. روز دوم چون یاد گرفته اید مقداری کسل کننده می شود. روز سوم کارها تکراری می شود. روز چهارم فقط منتظر هستید ساعت کاری تمام شود و به خانه بروید و قطعاً به خودتان خواهید گفت: من هرگز در این کار پیشرفت نخواهم کرد. و روز پنجم اصلاً به سر کار نخواهید رفت و می گوید: حوصله ندارم.

اما اگر به همین تأسیسات ساختمانی علاقه پیدا کنید چه پول هایی که بدست نخواهید آورد و روز به روز پیشرفت خواهید کرد و این مورد تا جایی ادامه پیدا خواهد کرد که خودتان به عنوان کارفرما کار خواهید گرفت و عده ای را برای نصب به آنجا خواهید فرستاد.

اگر رهبران بزرگ این سوال را از شما می پرسند برای این است که بدانند آیا در کاری که انجام می دهید آینده نگری هم می کنید یا خیر.

سوال چهارم: در یک کار گروهی چگونه با دیگران رفتار می کنید؟



انجام دادن کارهای گروهی با انجام دادن کارها به صورت فردی کاملاً فرق می کند. در کارهای گروهی هر شخصی وظیفه ای که بر عهده اش گذاشته است مشخص است و این وظیفه را هیچ شخص خاصی انجام نمی دهد مگر در شرایط خاص. در کارهای گروهی و تیمی شما نمی توانید با دیگر هم تیمی هایتان قهر باشید و توقع داشته باشید که به خوبی تمام کارها پیش برود.

در کارهای تیمی شما می توانید با رفتار، روحیه، انگیزه و انرژی مثبتی که روی دیگران می گذارید به عنوان یک الگو و **برندینگ شخصی** تبدیل شوید. کارهای گروهی جایی برای سوء تفاهم ها نیست. در این طور مواقع باید آن قدر ارتباط عمومی تان بالا باشد و آنقدر شاد و خوشحال باشید که بتوانید این روحیه ی مثبت نگری و شاد بودن تان را به دیگران هم انتقال دهید. رهبران بزرگ این سوال را از شما می پرسند چون می خواهند بدانند آیا روحیه و احساسات نسبت به کارهای گروهی تا چه اندازه است.

سوال پنجم: آیا به کاری که انجام می دهید افتخار می کنید؟



برخی از مردم از انجام کارهایی که به آن علاقه و احساس خاصی دارند احساس رضایت و خشنودی می کنند. هدف اصلی این اشخاص در زندگی و شغلشان این است که رشد و پیشرفت کنند و به این پیشرفت شان افتخار می کنند.

شاید به جرأت بتوان گفت مفیدترین کاری که این افراد انجام می دهند این است که یک هدف در شغل شان انتخاب می کنند و برای رسیدن به آن تلاش می کنند و همین مورد باعث می شود به هدفشان افتخار کنند. هدفی که هر کسی نمی تواند به آن برسد و همین سعی و تلاش و کوششی که در جهت رسیدن به هدفشان انجام می دهند از آنها فردی محکم، با روحیه، با انگیزه و شاد و خوشحال می سازد.

سخن آخر

رهبران بزرگ و موفق همان اشخاصی هستند که زمینه‌ی موفقیت کارمندان خود را آماده می‌کنند. این رهبران هستند که با در اختیار داشتن کارمندان با انگیزه به هر آنچه می‌خواهند می‌رسند و در عوض این کارمندان هستند که در پشت خود دیواری محکم به نام رهبر دارند و برای رسیدن به هر آنچه را که تا به حال نداشته‌اند، قدم بر می‌دارند.