أربع نصائح لتحفيز الموظفين



في الآتي، بعض النصائح للمدير لتحفيز الموظّفين، بغية العمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجيّة للمؤسّسة.

1- الاعتراف بالعمل الجيّد

عندما يتعلّق الأمر بتحفيز الموظّفين، فإن إرسال الرسائل الإيجابيّة لا يتطلّب الكثير، فمدح أعضاء الفريق لأنّهم أدّوا عملاً جيّداً يؤثّر تأثيراً هائلاً على معنويّاتهم.

التعليقات الإيجابيّة تساعد الموظّفين على الشعور بالتقدير، والأخير يمدّهم بالدافع لمواصلة الأداء وفق مستوى أعلى.

2- الاستقلاليّة

يبلغ الموظّفون الذين يتمتّعون بالاستقلاليّة في مكان العمل، مستويات أعلى من الرفاهيّة المرتبطة بالوظيفة، فقد ساهمت المرونة المتزايدة في ما يتعلّق بمكان العمل والجدول الزمني ووتيرة العمل وترتيب إكمال المهام في رفع مستويات رضا الموظفين. وفي هذا الإطار، هناك استراتيجيّات سهلة التنفيذ يمكن للمدير استخدامها لمنح الموظفين الاستقلاليّة، ومنها المرونة في ما يتعلّق بجدول العمل والمكان الذي يختارون فيه العمل (العمل عن بُعد مثلًا، أو في المكتب) أو ضبط أسلوب الإدارة الخاص بحيث يمكن إدارة المعالم الهامّة، مع ترك الحريّة للموظّفين لتنفيذ المهام المطلوبة للوصول إلى الهدف.

3- الاحترام

الاحترام هو حافز قوي في العديد من العلاقات، بما في ذلك العلاقات بين المديرين وموظفيهم. وفق مسح شمل 20 ألف عامل، قدّر الموظفون "القدرة على إظهار الاحترام" باعتباره أهم سلوك قيادي، وكان أولئك الذين قالوا إنهم شعروا باحترام القيادة أكثر تفاعلًا بنسبة 55% مقارنة بأولئك الذين لم يشعروا بالاحترام. بالمقابل، قال 54%من المستطلعين إنهم لا يشعروا بالاحترام من قبل قيادتهم بشكل منتظم.

من الواضح، أن احترام الموظّفين لا يقتصر على إظهار الأخلاق الحميدة في التعاملات فحسب، بل أيضًا كلّ ما يمكن القيام به لتشجيع التبادل المحترم.

4- مراجعة الأداء

تعدّ مراجعات الأداء واحدة من أكثر الأدوات شيوعًا التي تستخدمها الشركات والإدارة لقياس نجاح الموظّفين. في هذا الإطار، تتبنّى 91% من المؤسّسات بعض عمليّات المراجعة الرسميّة. من الناحية النظريّة، تسمح هذه المراجعات للإدارة بالإشارة إلى مدى تلبية الموظف للتوقّعات، والتقدم نحو أهدافه، والمساهمة في نجاح الشركة، في محاولة لتحسين المشاركة وتحفيز الموظف على الأداء بشكل أفضل.