كيف توفر للموظفين فرص النمو التي تساعد على نجاح الفريق؟

ترجمة وتحرير نون بوست

ما زالت الكثير من المؤسسات تشعر بالاضطراب الشديد نتيجة الجائحة، وما زال الكثير من الموظفين يعملون في المنزل وهناك ارتباك كبير بشأن ما سيحدث لاحقًا وهل سنجد يومًا ما "الطبيعي الجديد"، لذا لا عجب من انتشار التقارير عن تزايد القلق والإرهاق في نشرات الأخبار، لكن هناك علاجًا لإيقاف تلك المشاعر وحل عقدتها.

يمتلك بوب جليزر – المدير التنفيذي ومؤسس شركة التسويق العالمية "Partners Acceleration" ومؤلف كتاب: "Elevate: Push Beyond Your Limits and Unlock Yourself in Success" أوقات في حتى والازدهار الإنجاز على الموظفين مساعدة لكيفية المؤكدة الاقتراحات بعض – "Others" التحديات وانحراف المزاج، باتباع نصائحه يمكنك تعزيز فريق منتج وإعادته للمسار.

ابحث بنشاط عن فرص جديدة لموظفيك

ستستفيد المؤسسة وأعضاء الفريق إذا قيّم القادة إمكانات الأفراد باستمرار وساعدوهم على رؤية مسارهم وإمكاناتهم، عندما تستثمر في تدريب وتنمية فريقك فإنك تتوقع زيادة الأداء من المهارات الجديدة التي يستطيع الموظفون تطبيقها على أهداف المؤسسة.

لكن الموظفين الذين يشعرون بأنك تستثمر اهتمامًا بحياتهم المهنية يميلون إلى المشاركة الزائدة والالتزام، ويحفزهم إحساسهم المتزايد بالارتباط والولاء على الإنجاز والمساهمة بطرق جديدة.

اعثر على التوافق الصحيح بين الفرد والوظيفة

عندما يجد الناس دورًا يثير إحساسهم بالغاية ويسمح لهم ببناء وإظهار الكفاءة فإنهم يصبحون أكثر قدرة على الأداء بطريقة منضبطة ومسؤولة، يؤكد جليزر أهمية إيجاد تطابق بين ماهية الشخص وما يفعله جيدًا وما يحب أن يفعله وما يحتاجه العمل.

إعادة التقييم بشكل متكرر مهمة لضمان وضوح الأهداف والقيم التنظيمية حتى لا تضطر للوقوع في أخطاء توظيفية

في الوقت نفسه يجب أن تجري محادثات صادقة مع أفراد الفريق بشأن مكانهم في العمل واحتياجاتك في العمل، خاصة إذا كانت مهاراتهم الحاليّة وقدراتهم ليست كافية لتحقيق متطلبات المؤسسة المهمة في هذا الوقت.

يؤكد جليزر أهمية إعادة التقييم بشكل متكرر لضمان وضوح الأهداف والقيم التنظيمية حتى لا تضطر للوقوع في أخطاء توظيفية فقط كي تمنح موظفًا جيدًا فرصة للحصول على فرصة جيدة أو القيام بعمل ما.

قد لا تجد التوافق الأمثل دائمًا عندما يكون الموظف مستعدًا، وقد لا يكون من المفيد إعادة تعيين شخص لا يرغب حقًا في الوظيفة التي تحتاجها في ذلك الوقت أو أنه لم يعد متحمسًا لأهداف المؤسسة.

ساعد الناس على بناء قدرات للأشياء التي يهتمون بها

يعتقد جليزر أن من المهمات الأساسية للقادة مساعدة الناس على اكتشاف ما يرغبون في إنجازه حقًا وقد ميز بشكل حاسم بين قدراتنا وإمكانية القيام بشيء ما سواء كنا نرغب به حقًا لأنفسنا أم لا.

حذر جليزر من أن المؤسسات تخلق مشكلات عندما تدفع الموظفين نحو التطور في مجالات لا يهتم بها الموظفون حقًا، كأن تطلب من مهندس كبير يشعر بالسعادة في العمل كفرد مساهم أن يصبح مديرًا هندسيًا.

احتمالية النمو تزداد عندما يلتزم الناس بهدف مميز يمتد إليهم

من الضروري عدم الخلط بين ما يفيد المؤسسة وما يرغب به الموظفون، لأن احتمالية النمو تزداد عندما يلتزم الناس بهدف مميز يمتد إليهم، يقول جليزر: "عندما أفهم ما أرغب به بشدة فإنني أعمل بجد لزيادة قدراتي الذهنية لتحقيق ذلك، عندما ترغب في أمر ما بشدة فإنك تخرج من منطقة الراحة وتتجه لأبعد ما تعتقد أنك تستطيع القيام به، يصبح الأمر توازنًا إيجابيًا وعندما تحقق ذلك ستقول: لقد فعلتها حقًا، ثم تبدأ في التفكير بالمهمة القادمة، في الواقع ستتخيل نفسك وأنت تنفذ المهمة التالية وأنت تجلس في مكان أعلى وتنجح ثانية".

ركز على الأشخاص الذين يقبلون المراجعة

يشعر غالبية الموظفين بالامتنان للحصول على تعليقات مرتبطة بالعمل بشكل لطيف، فهم يسعون للاتجاه نحو أداء أفضل ومستعدون تمامًا لتعلم كيفية أدائه بشكل أفضل طالما أنهم يثقون بك وبأحكامك.

يقول جليزر إنه في الأعمال التي تنمو بنسبة 30 إلى 40% في العام إذا لم تكن مستعدًا لتلقي الانتقادات والمراجعات والعمل على التحسن للأفضل فلن تبقى بهذا المستوى، بينما يتعلم الناس كيف يتجاوزون خوفهم من المراجعة أو أنهم يعيشون في بيئة تقدم مراجعة جيدة بالفعل، فإنهم يصبحون أكثر رغبة في ذلك بمجرد فهمهم لتأثير ذلك على تطورهم.

يشعر الكثير من الموظفين اليوم بالاستنزاف والتشتت، لذا إذا استخدم القادة تلك الطرق الأربعة لإعادة مشاركة الموظفين عمدًا ومساعدتهم على إيجاد التوافق الأمثل، سيصبح بإمكانهم تنشيط فرقهم وإلهام أفراد الفريق للسعي نحو تقديم أفضل ما لديهم مرة أخرى.

المصدر: فوربس

رابط المقال: https://www.noonpost.com/38593/