



تویتر سیاستمداران را رسوا می کند

تویتر مشغول آزمایش ویژگی جدیدی است که در صورت اجرایی شدن، توییت حاوی اطلاعات همراه کننده سیاستمداران و شخصیت های سیاسی را مشخص می کند.

در این ویژگی، پس از آنکه خبرنگاران و کارمندان مشخص کردند توییتی همراه

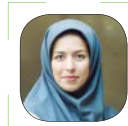
سختگوی این شبکه اجتماعی می گوید: ما مشغول بررسی راه های مختلف برای مقابله با اطلاعات جعلی و فراهم کردن محتوایی بیشتر در این پلتفرم هستیم. اطلاعات جعلی یک چالش بزرگ است و ما روش های مختلفی را برای مقابله با آن آزمایش می کنیم.

کننده و خطرناک است، برچسب های قرمز و نارنجی رنگی به توییت افزوده می شود.

تویتر تاکید دارد این ویژگی در راستای سیاست ضد اطلاعات جعلی است که این شرکت قصد دارد در ۵ مارس اجرا کند.

۷ بسته بندی شیک برای بازخوردهای منفی

اگر به درستی بازخوردهای منفی را به کارکنان تان منتقل کنید، مسیر رشد را برایشان فراهم خواهید کرد



عسل اخویان طهرانی

دانش

نحوه برخورد کارآفرینان و مدیران کسب و کارها با عملکرد نادرست یا ناکارآمد کارکنانشان می تواند زمینه رشد و ایجاد انگیزه برای تلاش مضاعف را در افراد فراهم کند. شاید تصور کنید ندادن بازخوردهای منفی و نادیده گرفتن برخی اشتباهات کارکنان، بهترین راهکار برای ایجاد احساس رضایت در کارمندان و ایجاد فضای دوستانه در مجموعه کاری تان است. در حالی که ارائه مناسب بازخوردهای منفی می تواند به انسجام و یکپارچگی فضای کار کمک زیادی کند. زمانی که هر فردی بداند در کجای مسیر قرار گرفته و از او انتظار می رود که به چه نقطه ای برسد، انگیزه بیشتری برای تلاش مضاعف و بازده بالاتر خواهد داشت. برخی مدیران ترجیح می دهند برای هر موردی، خود و کارمندان شان را وارد

بحث های ناراحت کننده نکنند. اگرچه این راهکار در بعضی از موارد جزئی بسیار مؤثر خواهد بود، اما در بسیاری از موارد نیز ممکن است صدمات جبران ناپذیری را به فرد یا مجموعه وارد کند. مدیرانی که سعی می کنند برای جلوگیری از بحث های ناخوشایند با کارکنان، بازخوردهای خود را فقط در جمع بندی های عملکرد سالانه بیان کنند به فرد حس تنبیه شدنی را می دهند که حتی علتش را نیز به خاطر نمی آورد یا اصلاً نمی دانسته که اشتباه است. اگر مدیری بتواند بازخوردهای منفی را به صورت شفاف، محترمانه و با همدلی بیان کند، می تواند جلسه ارائه بازخورد را به جلسه قوی انگیزشی برای فرد مبدل کند. در ادامه هفت راهکاری را که می تواند به بسته بندی بهتر بازخوردهایتان هنگام ارائه کمک کند، بررسی خواهیم کرد.

منبع: Forbes

۱

بدانید نتیجه مد نظرتان چیست

پیش از آن که شتاب زده بازخوردتان را به کارمندان انتقال دهید، خوب فکر کنید و ببینید که دقیقاً چه نتیجه ای مورد نظرتان خواهد بود. هدف از ارائه بازخورد به کارمندان این است که به درستی بتوانید به آنها نشان دهید که در چه صورتی خودشان، جایگاهشان، گروه کاری شان و در انتها کل مجموعه موفق خواهند بود. علاوه بر این برای رفع نقصان های موجود لازم است فرد به خوبی درک کند که چه انتظاراتی را باید برآورده کند و قرار است در انتها به کجا برسد که نتیجه مورد نظر را به دست بیاورد.

مدیرانی که بدون هیچ برنامه ذهنی وارد چنین بحث های دشواری می شوند باید این ریسک را نیز بپذیرند که خیلی محتمل است بحث منحرف شود و در نهایت به نتیجه دلخواهشان نتوانند دست پیدا کنند، بنابراین برای پیشگیری از چنین شرایطی کافی است پیش از آغاز چنین بحثی از خودتان دو سؤال ساده بپرسید: هدف از این بحث چیست؟ نتیجه ایده آل برای این بحث چه خواهد بود؟



۲

تلاش کنید تا از درجه آنها به اوضاع نگاه کنید

همواره تلاش کنید تا اول درک کنید، پیش از آن که درک شوید. همان طور که گفته شد، بسیاری از کارمندان زمانی که مورد انتقاد قرار می گیرند حالت تدافعی به خود می گیرند و به هیچ عنوان پذیرای صحبت ها نخواهند بود. برای این که بتوانید از به وجود آمدن چنین شرایطی جلوگیری کنید، بهتر است این فرصت را به فرد بدهید تا افکارش، نحوه عملکردش در آن شرایط خاص یا علت روشی که برای انجام مسؤلیتیش اتخاذ کرده بود را برایتان بازگو کند.

دادن این فرصت به فرد به شما کمک خواهد کرد تا بهتر بتوانید ریشه و علت موضوع را که شاید فقط نشأت گرفته از برداشت نادرست فرد از موضوعی یا چالشی غیر منتظره بوده را درک کنید. یکی از پایه ای ترین مهارت هایی که هر کارآفرین یا مدیری به آن نیاز خواهد داشت، گوش دادن فعال است. حتی اگر به عنوان مدیر مجموعه قرار باشد انتقاد سازنده ای را برای بهبود عملکرد کارمندان به او بدهید باید تلاش کنید تا تعادل جلسه را بین دو طرف به خوبی برقرار کنید و در طول بحث متکلم وحده نباشید.

بر اساس نتایج مطالعات، ۴۷ درصد کارمندان قبول دارند که مشکلات شخصی موجب کاهش عملکردشان می شود. درصدی که قابل چشم پوشی نیست! بنابراین اگر زمانی را برای ایجاد ارتباط با کارمندان صرف کنید، در زمان مورد نیاز نیز درک بهتری از علت عملکرد ضعیفشان خواهید داشت. در چنین شرایطی پیدا کردن راه حل مناسب برای رفع شرایط به وجود آمده نیز آسان تر خواهد بود.

زمانی که رابطه درستی با کارمندان تان شکل داده باشید می توانید هنگام ارائه بازخورد منفی، بر اساس تجربیات تان به آنها راه حل های مناسب برای برطرف کردن مشکلاتشان نیز ارائه دهید و به این ترتیب گفت وگوی دوستانه ای را برای برطرف کردن نواقص و پیشبرد اهداف پیش رو ایجاد خواهید کرد.

۳

فرصیات را کنار بگذارید

در بسیاری از موارد مدیران ناخودآگاه بر مبنای احساساتشان از شخصیت افراد عملکردشان را قضاوت می کنند. معمولاً در بحث ها هر طرف بحث برداشت خاص خودش را از صحبت ها خواهد داشت. بی توجهی به این موضوع می تواند به ایجاد مشکلاتی در روند بحث منجر شود.

این که در طول برداشت برخی منظورها اشتباه برداشت شود بسیار رایج است، اما به عنوان مدیر یک مجموعه باید بتوانید به جای تمرکز بر حاشیه ها یا گیر کردن به برخی جمله ها یا حتی پیش فرض های ذهنی که در مورد فرد دارید، ذهن خود را بر واقعیات و شرایط موجود منسجم کنید.

به عقیده کارشناسان کسب و کاری بسیار مهم است که در شرایط مختلف آنها را فارغ از فرد بررسی کنید و در موردشان تصمیم بگیرید. بنابراین پیش از ارائه بازخورد ابتدا، مدارک موجود را به خوبی بررسی کنید و بر اساس مدارک و حقایق در مورد نحوه برخوردتان با موضوع تصمیم بگیرید. این کار کمک می کند تا هر زمان که احساسات خواست وارد عمل شود، بتوانید اوضاع را به خوبی مدیریت و کاملاً منطقی رفتار کنید. این موضوع همچنین به انسجام بیشتر مجموعه و افزایش بهره وری افراد بدون اعمال سلیقه شخصی خواهد انجامید.



گروه تولیدی و صنعتی پارسیان ترمز

تولید کننده انواع لنت ترمز دیسکی و کفشکی خودرو



۰۲۱۵۶۴۱۸۴۹۰



@parsiantormoz



www.parsiantormoz.com



info@parsiantormoz.com



فروش محصولات در www.parsiantormoz.ir و سایر فروشگاههای معتبر اینترنتی



کوشش رادیاتور

اولین شرکت دریافت کننده استاندارد ملی اجباری ISIRI 3224 در صنعت تولید انواع رادیاتور آلومینیومی خودرو در کشور



صادر کننده رادیاتور خودرو به بیش از ۳۰ کشور جهان در ۴ قاره

۸۰ سال تجربه در صنعت خانوادگی (از سال ۱۳۱۷)

رادیاتور خودرو، کوشش رادیاتور



www.koosheshradiator.com

