



در مسیر موفقیت

تعادل در مدیریت کلید افزایش بهره‌وری

مدیریت در کسب‌وکار با هدف افزایش بهره‌وری، نیازمند به‌کارگیری راهبردهای خاصی است که یکی از مهم‌ترین آنها حفظ تعادل است. هر فردی در زندگی شخصی و کاری خود نقاط ضعفی دارد که با شناسایی و درک آنها، موفقیت بیشتری کسب خواهد کرد. مدیران و رهبران نیز از این قانده مستثنا نیستند و حفظ تعادل میان نقاط ضعف و قوت، کلید موفقیت آنها خواهد بود. در دنیای کسب‌وکار رهبرانی موفق محسوب می‌شوند که گروه را با خود همراه کنند. برخی از آنها به‌قدری روی تیم خود تأثیر می‌گذارند که حتی پس از ترک سازمان، بیشتر کارمندان با آنها تغییر مسیر می‌دهند. به گزارش جام‌جم و به نقل از زومیت، موفق‌ترین رهبران نیز نقطه یا نقاط ضعف دارند. به‌عنوان مثال رهبری با کار زیاد و وفاداری به سازمان، خود را از دیگران متمایز می‌کند. الهام بخشی همین فرد، حس ترس را در میان همکارانش ایجاد می‌کند. آنها که در سطوح پایین‌تر هستند و شناخت کمتری از او دارند، ترس بیشتری حس می‌کنند. به‌هرحال مدیر مورد نظر انتظارات سطح بالایی دارد و عملکرد ضعیف را تاب نخواهد آورد. در تیم تحت مدیریت او، می‌توانیم افراد زیادی پیدا کنیم که جرأت ارائه ایده‌های خود را نداشته باشند.

ترس نتیجه خوبی در عملکرد افراد نخواهد داشت. کارایی آنها بر اثر ترس کاهش می‌یابد چون خطر کمتری می‌پذیرند و انتخاب‌های محافظه‌کارانه‌ای دارند. افراد ترسیده، عملکرد نامنظمی پیدا می‌کنند و اعتماد به‌نفسشان سقوط می‌کند. آنها توانایی صحبت کردن شیوا ندارند و عدم اطمینان در رفتارهایشان دیده می‌شود. در نتیجه همین عدم اطمینان، مدیر نیز به عملکرد کارمند شک می‌کند و با درخواست‌های تهاجمی‌تر و وضعیت را برایی او بفرج‌تر می‌کند.

برخی مربیان کسب‌وکار برای حل چالش ترس از رهبران، از آنها می‌خواهند لحن خود را تغییر دهند. چنین رویکردی هم مناسب نخواهد بود، چون رهبر را در موقعیتی بدون اطمینان قرار می‌دهد و حتی شاید نشانه‌ای از عدم قدرت و تردید او باشد. به‌علاوه بیشتر رهبران، اعتقادی راسخ به درخواست‌ها و ایده‌های خود دارند و کوتاه آمدن از آنها، شاید در گزینه‌های هیچ رهبری نباشد.

به‌جای حذف يك ویژگی یا رفتار رفتار متقابل آن را تقویت کنید



حتی اگر راهکار تغییر لحن و کاهش تقاضاهای مدیر جواب دهد، کارایی تیم کاهش خواهد یافت. درواقع دیگر مدیری وجود ندارد که افراد را برای رسیدن به حداکثر توانایی تشویق (یا مجبور) کند. در نتیجه تلاش آنها نیز به‌مرور کاهش می‌یابد. در نهایت کارایی بالا جای خود را به عملکرد متوسط می‌دهد. رهبران سختکوشی که روحیه کمال‌گرایی هم دارند، قطعا در چنین شرایطی راضی نخواهند بود.

اعتماد در لحن و رویکرد مدیران، راهکار حل چالش ترس خواهد بود. برای درک بهتر اعتدال می‌توانید اضافه کردن چاشنی به غذا را تصور کنید که با هدف بهتر کردن طعم انجام می‌شود. درواقع دو یا چند طعم متناقض به غذا اضافه می‌شود تا به تعادلی دلخواه برسیم. به بیان دیگر اعتدال به معنای حذف رویکردی خاص نیست، بلکه با اضافه کردن رویکرد و روحیات دیگر، کمی از شدت حالت اولیه کاسته می‌شود.

برای رسیدن به اعتدال در رفتار با کارمندان می‌توان در کنار درخواست‌های دشوار با هدف افزایش بهره‌وری، قدردانی و درک شخصیت آنها را اضافه کرد. همه ما ویژگی‌هایی داریم که همزمان به نفع و علیه ما پیش ایا می‌کنند. راهکار کاربردی برای چنین ویژگی‌هایی در حذف آنها خلاصه نمی‌شود. می‌توان در شرایط گوناگون با اضافه کردن روحیاتی دیگر، از شدت روحیات اولیه کاست و به تعادل رسید. مهارت‌های مکمل، همان راهکاری هستند که در رسیدن به تعادل مفید واقع می‌شوند.



محمدجواد آذری جهرمی، وزیر ارتباطات و فناوری اطلاعات و منوچهر منطقی دبیر ستاد توسعه فناوری‌های حوزه فضایی و حمل و نقل پیشرفته معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، از جمله مدعوین و سخنرانان این رویداد کارآفرینی خواهند بود. /معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری

مجموعه بین المللی رستوران‌های زنجیره‌ای غذای سالم سوئیت‌گرین (Sweetgreen)

توجه بسیار زیادی به شرایط خانوادگی کارمندانش دارد و حتی بودجه قابل توجهی را برای کمک به خانواده کارکنانش اختصاص داده است. یکی از فعالیت‌های این مجموعه که برای بسیاری از ما نیز آشناست، راه‌اندازی صندوق قرض الحسنه برای رفع مشکلات کارمندانش با نام «صندوق خانواده» است. این صندوق کمک‌هزینه‌هایی را برای مسکن، مسافرت‌های ضروری یا خدمات درمانی مورد نیاز برای اعضای خانواده کارمندان مجموعه ارائه می‌کند. این مجموعه حتی به کارمندانش چه زن و چه مرد تا پنج ماه مرخصی پس از به دنیا آمدن فرزندشان می‌دهد.

توجه به نیازهای کارمندان‌تان براساس شرایط سنی و خانوادگی که دارند باعث می‌شود، آنها با امنیت خاطر بیشتری مسؤولیت‌های کاری خود را انجام دهند و زمان کاری خود را صرف دغدغه‌ها و درگیری‌های خانوادگی‌شان نکنند.

رقیبانتان را زیر نظر داشته باشید

در دنیای امروز که کارمندان مدام در حال تغییر شغل برای پیدا کردن شرایط کاری بهتر هستند، هیچ اشکالی ندارد که کمی از روی دست رقیبانتان نگاه کنید! اگر بدانید که سایر مجموعه‌های مشابهی که رقیبتان محسوب می‌شوند چه شرایط و امکاناتی را برای کارمندانشان فراهم می‌کنند، می‌تواند ایده‌های خوبی برای ایجاد محیط کاری لذت‌بخش و دور از استرس در مجموعه‌تان به ذهنتان بیاورد.

حتی نحوه تبلیغ رقیبانتان در مورد مزایا و امکاناتی را که در اختیار کارکنانشان قرار می‌دهند، بیاموزید. بسیاری از شرکت‌های بزرگ فهرستی از مزایای شغلی را در صفحه درخواست کار وبگاه شرکتشان قرار می‌دهند تا متقاضیان هنگام بررسی وبگاه شرکت‌های مختلف برای ارسال رزومه کاری، جذب شوند و برای استخدام در این شرکت اقدام کنند.

از حرف‌های‌ها کمک بگیرید

اگر احساس می‌کنید حال و احوال کسب و کارتان خیلی خوب نیست می‌توانید از شرکت‌ها و مجموعه‌هایی که در حال فعالیت برای ارائه خدمات حرفه‌ای به کسب‌وکارهای نوپا و تازه تأسیس هستند، کمک بگیرید. این مجموعه‌ها که تعدادشان این روزها رو به افزایش است، می‌توانند بر اساس نیازهای کسب و کارتان به شما خدمات مشاوره‌ای و آموزشی ارائه دهند و به نوعی روح تازه‌ای در کسب و کارتان بدمند. برخی از این مجموعه‌ها می‌توانند برای جهت‌دهی مناسب و انتخاب ارزش‌های بنیادین کاری درست نیز به شما کمک کنند.

مشاوران حرفه‌ای کسب و کار با توسعه روابط کسب و کارتان و بهبود فضای کاری مجموعه می‌توانند انگیزه‌های مورد نیاز برای پیشرفت و تلاش را به کسب و کارتان وارد کنند.

مشاوره‌های نوین کسب و کار با توجه به اثرگذاری مستقیمی که بر فضای محیط کار دارند، ماهیت متفاوتی نسبت به مشاوران مدیریتی که از سال‌ها پیش رایج بودند دارند. این مجموعه‌ها در سال‌های اخیر با توجه به تحولات و نیازهای جدید دنیای کسب و کار شکل گرفته‌اند و به خوبی با فضای کسب و کارهای جدید آشنایی دارند.

به کار معنی ببخشید

یکی از بهترین روش‌ها برای افزایش بازده و ایجاد محیطی امن و پرانگیزه این است که به کارمندان‌تان در مورد چرایی کارهایی که انجام می‌دهند توضیح دهید و میزان اثرگذاری کاری را که انجام می‌دهند در دست‌یابی به اهداف نهایی کسب و کار روشن کنید. به عقیده سیمون سینک (Simon Sinek) یکی از افراد باتجربه در زمینه راه‌اندازی و هدایت استارت‌آپ‌ها، در دنیای امروز نمی‌توان در کارمندان فقط با اهرم حقوق بالاتر انگیزه کافی برای ایجاد اراده محکم و تلاش ایجاد کرد. اگر واقعا می‌خواهید کارمندان پرتلاش و مصممی داشته باشید، باید به آنها انگیزه محکم و خوبی برای این که هر روز با اشتیاق از خواب بیدار شوند و به محل کارشان بیایند، بدهید.

به‌عنوان مثال یکی از شرکت‌های هواپیمایی برای بهبود انگیزه شغلی در کارمندانش فقط افزایش حقوق ندارد، بلکه شرایطی ایجاد می‌کند که همه کارمندانش بیشتر سفر کنند و تجربیات بیشتری به دست بیاورند. این سفرها علاوه بر حس خوبی که در کارکنان ایجاد می‌کند، دید بهتری از نتیجه نهایی تلاش‌هایشان برای ارائه خدمات مسافرتی بهتر به مسافران خواهد داد، بنابراین با دید بازتری مسؤولیت‌های خود را در مجموعه دنبال خواهند کرد.

اگر بتوانید راهکاری برای ایجاد انگیزه برای تلاش در کارمندان‌تان پیدا کنید، محیط کسب و کارتان به مراتب ارتقا خواهد یافت و علاوه بر این که افراد واجد شرایط تمایل زیادی برای همکاری با مجموعه شما خواهند داشت، کارمندان خوب و پرانگیزه‌ای که دارید نیز به فکر پیدا کردن شغل بهتر در جای دیگری نخواهند بود.

سخن آخر

مطمئن شوید به روشنی ارزش‌های حاکم بر کسب و کارتان را مشخص کرده و مزایای شغلی جذاب و ارزشمندی برای کارمندان‌تان در نظر گرفته‌اید. فضای حاکم بر مجموعه ماهیت اصلی هر کسب و کاری است و فضای کاری نامناسب می‌تواند عاقبت مجموعه‌ای را از موفقیت حتمی به شکست مبدل کند. یادتان باشد هیچ‌گاه نمی‌توانید فضای خوبی در محیط کاری ایجاد کنید و بعد آن را رها کنید به امید این که همه چیز روی روال پیش خواهد رفت. حفظ فضای کاری فعال و پرانگیزه از ایجاد این فضا به مراتب مهم‌تر بوده و مسؤولیتی است که همیشه بر گردن‌تان خواهد بود و هیچ‌وقت تمامی ندارد. باید بدانید که شما در قبال تلك تلك کارمندان‌تان مسؤولید و باید برای هرکدام سخاوتمندانه وقت و هزینه قائل باشید تا شاهد مجموعه‌ای پرتکاپو و موفق باشید. مطمئن باشید هرچقدر هزینه صرف ایجاد انگیزه در کارمندان‌تان کنید، اثرش را به صورت چند برابری در بلندمدت در کسب و کارتان خواهید دید. بنابراین از مجموعه‌های دیگر در این مورد الگوبرداری کنید و الگوی منحصر به فردتان را برای ایجاد شرایط کاری دلپذیر برای کارمندان‌تان به وجود بیاورید.

کسب‌وکارهای نوپا در حوزه هوشمندسازی حمل‌ونقل ریلی توسعه می‌یابد

حمل‌ونقل کرده است. این رویداد فناوری با هدف توسعه مفهوم حمل و نقل ریلی و هوشمندسازی حمل و نقل ریلی در کشور برگزار می‌شود. استارت‌آپ‌های حاضر به کمک این رویداد، با مفاهیم هوشمندسازی این حوزه آشنا می‌شوند و ایده‌های خود را به این سمت سوق خواهند داد. محمد اسلامی وزیر راه و شهرسازی،

مجموعه بین المللی رستوران‌های زنجیره‌ای غذای سالم سوئیت‌گرین (Sweetgreen)

توجه بسیار زیادی به شرایط خانوادگی کارمندانش دارد و حتی بودجه قابل توجهی را برای کمک به خانواده کارکنانش اختصاص داده است. یکی از فعالیت‌های این مجموعه که برای بسیاری از ما نیز آشناست، راه‌اندازی صندوق قرض الحسنه برای رفع مشکلات کارمندانش با نام «صندوق خانواده» است. این صندوق کمک‌هزینه‌هایی را برای مسکن، مسافرت‌های ضروری یا خدمات درمانی مورد نیاز برای اعضای خانواده کارمندان مجموعه ارائه می‌کند. این مجموعه حتی به کارمندانش چه زن و چه مرد تا پنج ماه مرخصی پس از به دنیا آمدن فرزندشان می‌دهد.

توجه به نیازهای کارمندان‌تان براساس شرایط سنی و خانوادگی که دارند باعث می‌شود، آنها با امنیت خاطر بیشتری مسؤولیت‌های کاری خود را انجام دهند و زمان کاری خود را صرف دغدغه‌ها و درگیری‌های خانوادگی‌شان نکنند.

چطور می‌توان فضای کسب و کار را برای کارکنان پویا و جذاب کرد؟

رمز و راز محیط‌کاری برنده

دنیای کسب و کار در ده سال گذشته با تحولات عظیمی روبه‌رو شده است. این روزها رقابت تنگاتنگی در عرصه‌های مختلف کاری در جریان است. یکی از مهم‌ترین رقابت‌های حوزه کارآفرینی، به دست آوردن و حفظ نیروهای کارآمد و با استعداد است. زمانی که صحبت از شرایط کاری ایده‌آل و دلچسب برای کارکنان پیش می‌آید، اولین مثالی که به ذهنمان می‌آید تصاویری است که در صفحات مجازی از محیط کاری جالب و خلاقانه شرکت گوگل دیده‌ایم. شاید کار کردن در محیطی مانند گوگل برای اکثر کارمندان بسیار ایده‌آل و دوست داشتنی به نظر برسد، اما فراهم کردن چنین شرایطی بسیار فراتر از توان يك مجموعه استارت‌آپی نوپاست. گرچه ممکن است به‌عنوان صاحب کسب و کاری كوچك نتوانید با مجموعه بزرگی مانند گوگل به هیچ عنوان رقابت کنید، اما این به آن معنا نیست که هیچ راه حل دیگری برای ایجاد انگیزش و علاقه در کارمندان‌تان یا جذب کارکنان جدید وجود ندارد. در ادامه رازهایی را در مورد ایجاد فضای کاری دوست‌داشتنی و جذاب برای موفقیت بیشتر در کسب و کار معرفی خواهیم کرد.

منبع: Entrepreneur

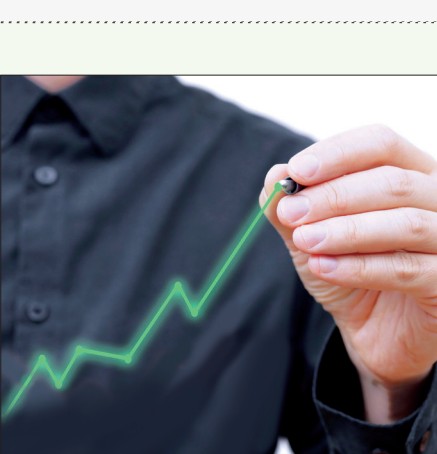
ارزش‌های بنیادین خود را مشخص کنید



هر مجموعه کسب و کاری باید پیش از هر چیز ارزش‌های بنیادی‌اش را مشخص کند. این ارزش‌ها نحوه ارتباطش با خارج از مجموعه و نمایی که می‌خواهد در جامعه و برای مشتریان از خود ارائه دهد را تعیین می‌کند. علاوه بر این هر مجموعه باید اصول و ارزش‌هایی را برای کارکنانش مشخص کند. این ارزش‌ها نحوه تعاملات کارمندان و دستیابی به اهداف کاری روزانه آنها را تعیین خواهد کرد.

شرکت بین‌المللی افای (FE International) مجموعه‌ای موفق در زمینه ارائه خدمات الکترونیک به کسب و کارهای کوچک‌تر است. این مجموعه ارزش بنیادی «راهی پیدا کن!» را برای خود انتخاب کرده است. این ارزش در ذهن همه کارکنان فارغ از جایگاه و مسؤولیتی که دارند، تفکر کارآفرینانه را تقویت می‌کند و به آنها پرو بال لازم برای توسعه خلاقیت و نوآوری برای حل مشکلات را می‌دهد. تفکر خلاقانه از اولین ابزارهای مورد نیاز برای موفقیت است.

وقتی ارزش‌های کاری را برای کارمندان‌تان روشن کنید، آنها می‌دانند در چه مسیری باید برای انجام وظایف کاریشان حرکت کنند. بد نیست جست‌وجویی در فضای مجازی در مورد لیست ارزش‌های شرکت‌های مطرح و موفق دنیا داشته باشید تا بهتر به اثرگذاری این پیام‌های ذهنی در روند موفقیت پی ببرید.



وظایفشان نکیرد. برخی شرکت‌های تولیدی نیز تخفیف‌های مهیج و بسیار خوبی در طول سال به کارمندانشان برای خرید محصولات تولیدی می‌دهند که برایشان بسیار جذاب است.

ستاد توسعه فناوری‌های فضایی و حمل نقل پیشرفته معاونت علمی و فناوری و دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام در هفتمین نمایشگاه بین‌المللی حمل و نقل ریلی و صنایع، خدمات و تجهیزات وابسته که ۱۹ تا ۲۲ خرداد امسال برگزار می‌شود، اقدام به برگزاری نوزدهمین رویداد فناوری شبکه‌های ارتباطی و

مجموعه بین المللی رستوران‌های زنجیره‌ای غذای سالم سوئیت‌گرین (Sweetgreen)

توجه بسیار زیادی به شرایط خانوادگی کارمندانش دارد و حتی بودجه قابل توجهی را برای کمک به خانواده کارکنانش اختصاص داده است. یکی از فعالیت‌های این مجموعه که برای بسیاری از ما نیز آشناست، راه‌اندازی صندوق قرض الحسنه برای رفع مشکلات کارمندانش با نام «صندوق خانواده» است. این صندوق کمک‌هزینه‌هایی را برای مسکن، مسافرت‌های ضروری یا خدمات درمانی مورد نیاز برای اعضای خانواده کارمندان مجموعه ارائه می‌کند. این مجموعه حتی به کارمندانش چه زن و چه مرد تا پنج ماه مرخصی پس از به دنیا آمدن فرزندشان می‌دهد.

توجه به نیازهای کارمندان‌تان براساس شرایط سنی و خانوادگی که دارند باعث می‌شود، آنها با امنیت خاطر بیشتری مسؤولیت‌های کاری خود را انجام دهند و زمان کاری خود را صرف دغدغه‌ها و درگیری‌های خانوادگی‌شان نکنند.

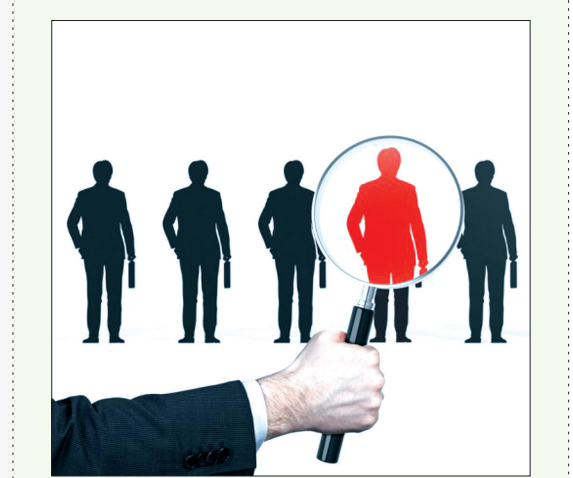
چطور می‌توان فضای کسب و کار را برای کارکنان پویا و جذاب کرد؟

رمز و راز محیط‌کاری برنده

دنیای کسب و کار در ده سال گذشته با تحولات عظیمی روبه‌رو شده است. این روزها رقابت تنگاتنگی در عرصه‌های مختلف کاری در جریان است. یکی از مهم‌ترین رقابت‌های حوزه کارآفرینی، به دست آوردن و حفظ نیروهای کارآمد و با استعداد است. زمانی که صحبت از شرایط کاری ایده‌آل و دلچسب برای کارکنان پیش می‌آید، اولین مثالی که به ذهنمان می‌آید تصاویری است که در صفحات مجازی از محیط کاری جالب و خلاقانه شرکت گوگل دیده‌ایم. شاید کار کردن در محیطی مانند گوگل برای اکثر کارمندان بسیار ایده‌آل و دوست داشتنی به نظر برسد، اما فراهم کردن چنین شرایطی بسیار فراتر از توان يك مجموعه استارت‌آپی نوپاست. گرچه ممکن است به‌عنوان صاحب کسب و کاری كوچك نتوانید با مجموعه بزرگی مانند گوگل به هیچ عنوان رقابت کنید، اما این به آن معنا نیست که هیچ راه حل دیگری برای ایجاد انگیزش و علاقه در کارمندان‌تان یا جذب کارکنان جدید وجود ندارد. در ادامه رازهایی را در مورد ایجاد فضای کاری دوست‌داشتنی و جذاب برای موفقیت بیشتر در کسب و کار معرفی خواهیم کرد.

منبع: Entrepreneur

به دنبال افراد متناسب با فضای کارتان باشید



کسب و کارتان تا به اینجا هرچقدر پیشرفت کرده باشد، فضایی بر اثر فعالیت کارمندانی که دارید در آن حاکم شده است. در این میان قطعا رفتارها و نحوه کار برخی کارمندان به گونه‌ای است که برایتان مطلوب است.

بنابراین برای استخدام افراد جدید هم باید سعی کنید به دنبال افرادی با خصوصیات کاری مشترک با چنین افرادی باشید که با فضای کاری موجود همخوانی داشته باشند. یکی از راه‌های پیدا کردن افرادی با خصوصیات رفتاری و کاری مشابه پیدا کردن افرادی است که پیشینه تقریباً مشابهی دارند.

تونی هسیه (Tony Hsieh) مدیرعامل یکی از فروشگاه‌های آنلاین موفق به نام زاپوس (Zappos) که زیرمجموعه فروشگاه اینترنتی بزرگ آمازون است، همیشه در جلسات مصاحبه کاری برای استخدام کارمند جدید این سؤال را مطرح می‌کند: «فکر می‌کنی چقدر خوش شانس هستی؟» به عقیده هسیه هرچقدر فردی خود را خوش شانس‌تر بداند، اشتیاق و اعتماد به نفس بیشتری برای رویارویی با فرصت‌ها و ناشناخته‌ها خواهد داشت. جواستان باشد در مصاحبه کاری برای استخدام نیروهای جدید، دقیقاً به دنبال بررسی همان ویژگی‌هایی باشید که برایتان اهمیت زیادی دارد. در این صورت در ادامه نیز محیط کاری یکدست‌تری را تجربه خواهید کرد.

مجموعه بین المللی رستوران‌های زنجیره‌ای غذای سالم سوئیت‌گرین (Sweetgreen)

اگر بتوانید مزایای شغلی خاصی در مجموعه خود ارائه دهید که منحصر به فرد خودتان باشد و جای دیگری ارائه نشود، می‌توانید مزیت رقابتی خود را نسبت به سایر مجموعه‌های رقیب برای جذب کارمندان کارا و با استعداد افزایش دهید. به‌عنوان مثال برخی مجموعه‌های ارائه خدمات تفریحی، پیشنهادهای تفریحی ویژه‌ای برای کارمندانشان در نظر می‌گیرند. با برخی شرکت‌های بزرگ دنیا خدمات ویژه‌ای مانند تحویل رایگان خریدها، تحویل گرفتن بچه‌ها از مدرسه، ارائه خدمات مورد نیاز برای خودروهای شخصیشان را به کارمندانشان ارائه می‌دهند. چنین مزایای منحصر به فردی علاوه بر این که زندگی آسان‌تری را برای کارمندان به همراه خواهد داشت، کمک می‌کند تمرکز بیشتری روی وظایف کاری‌شان داشته باشند و درگیری‌های روزمره آنری آنها را برای انجام وظایفشان نکیرد. برخی شرکت‌های تولیدی نیز تخفیف‌های مهیج و بسیار خوبی در طول سال به کارمندانشان برای خرید محصولات تولیدی می‌دهند که برایشان بسیار جذاب است.