

Çalışanlarınız Motive Mi?

eKitap



Are your employees motivated?

Farklı çalışan türlerini nasıl motive edeceğinizi ve işyerindeki coşku, motivasyon ve bağlılığı nasıl ateşlediğini öğrenin. Çalışanlarınızın empati, coşku, motivasyon ve esneklik gibi duygusal özellikler sergiledikleri pozitif bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olacak "çalışan odaklı" bir ilişki oluşturun.

Günümüz şirketleri, bu gibi değerlendirmeler kullanarak en üst düzey yetenek ve yöneticileri seçiyor. Gelecekteki iş liderleri, takım çalışmasını teşvik eden ve liderliği, kişisel olarak baskıya ve başkalarına karşı duyarlılıkla baş edebilme yeteneğine sahip kişisel özelliklere sahip olmalıdır.

Dale Carnegie Çalışan Katılımı Değerlendirmesini Edinin!!

Performansınızı en iyi şekilde sürdürün: Çalışan Motivasyon Değerlendirmesi

Çalışanlarınız iş yerine bağlılık ve motivasyona sahip değilse, gerçek potansiyellerine ulaşamayacakları muhtemeldir. Gallup'a göre: "Kurumlarına bağlılığı olan çalışanlar, %20'ye kadar bağlılığı olmayan çalışanlara oranla daha iyi performans gösteriyor."

Çalışanlarına değer veren kuruluşlar ve yöneticiler, gelecekteki gelişime önem verirler, çalışanların hedeflerini anlar ve onlara büyüme fırsatları sunarlar. Motive edilen çalışanların, organizasyonda kalma olasılığı daha yüksektir. Buna karşılık, "Bağlılığı olmayan çalışanların %69'u mevcut işlerini sadece % 5'lik bir ücret artışı için bile terk etmektedir." - Dale Carnegie Training Çalışması

Çalışanlarınızı motive etmek, işyerindeki coşku ve bağlılığı ortadan kaldırır. Çalışanlarınızı nasıl motive edeceğinizi bilmek sadece profesyonel takım yöneticisi olarak değil aynı zamanda organizasyonunuz için de güçlü sonuçlar oluşturur. Unutmayın, her kişilik farklı şekilde motive olur.

Yakın zamanda bir Dale Carnegie Training Çalışması, çalışan katılımının en kritik faktörlerinden birinin "acil durumlarda yöneticiyle olan ilişki" olduğunu göstermektedir. Bir yönetici olarak tutumunuz ve eylemleriniz motivasyonu ve bağlılığı artırabilir veya çalışanların ayrıldığı bir ortam yaratabilir.

Yönetim, iletişim ve liderlik becerilerinizi geliştirmek için hızlı bir değerlendirme yapın ve her kategorinin ipuçlarını takip edin.

Bu değerlendirme nasıl tamamlanır?:

Soldaki ifadeyle hemfikir olduğunuz en doğru puanı işaretleyin::

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Bazen katılıyorum

3 = Ne katılıyorum ne katılmıyorum

4 = Biraz katılıyorum

5 = Tamamen katılıyorum

Puanınızı nasıl hesaplıyorsunuz?:

1. Sayıları sayın
1, 2, 3, 4 & 5

2. Çizelgedeki sayıları
çarpın:

1 x ____ = ____

2 x ____ = ____

3 x ____ = ____

4 x ____ = ____

5 x ____ = ____

Toplam = ____

3. Toplam puanınızı
ekleyin.

4. Sonuçları görün ve
harekete geçin.

1	Çalışanlarımı neyin motive ettiğini bilmek ve onların benzersizliğini ve çeşitliliğini onurlandırmak için çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
2	Açık kapı politikam var, güven gösterir ve çalışanlara adil davranırım.	1	2	3	4	5
3	Beklentileri iletirim ve yardım ederim.	1	2	3	4	5
4	Takım üyeleri arasındaki destekleyici ilişkileri teşvik ediyorum.	1	2	3	4	5
5	Hem çabaları hem de sonuç için samimi takdir gösteriyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalışanları kişisel düzeyde tanıyorum.	1	2	3	4	5
7	Çalışanların fikir ve önerilerini dikkatle dinliyorum	1	2	3	4	5
8	Büyük resimle ilgili olarak sık sık ve açıkça çalışanlarla iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
9	Çalışanlarımın değerini onlarla paylaşır ve kişisel katılım duygusunu sağlarım.	1	2	3	4	5
10	Karar verme ve çatışmaların çözümüne yönelik işbirlikçi bir yaklaşımım vardır.	1	2	3	4	5
11	Çalışanlara bağımsız kararlar vermeleri onlara için güveniyorum.	1	2	3	4	5
12	Çalışanlarıma değer verdiğimi sürekli olarak gösteriyorum.	1	2	3	4	5
13	Çalışanlarımın kariyer hedeflerini tartışıp bunları şirket hedefleriyle uyumlu hale getiriyorum.	1	2	3	4	5
14	Çalışanlara mesleki gelişiminde yardımcı oluyorum.	1	2	3	4	5
15	Çalışanların güçlü ilgi alanlarına odaklanıyorum ve bunlar destekleyen görevler ve sorumluluklar veriyorum.	1	2	3	4	5
16	Profesyonellik ve kişisel zorluklarda gelişim fırsatları sağlarım.	1	2	3	4	5
17	Yeni beceriler, gelişim ve eğitim fırsatlarını destekliyorum.	1	2	3	4	5
18	Çalışanların projelerin sahipliğini almasına ve becerilerini göstermesine izin veriyorum.	1	2	3	4	5
19	İçeride terfi ettirmenin yollarını arıyorum.	1	2	3	4	5
20	Çalışanlarıma dolgun maaş, yardımlar, eğitim fırsatları ve kaliteli bir çalışma ortamı sunulmaktadır.	1	2	3	4	5

Sonuçlar

Bağlılık İş Gücü Oluşturmak için bazı yararlı ipuçları. Bu ipuçları, ekibiniz arasında çalışan katılım kültürünün kalitesini artırmaya yardımcı olacak ve çalışanlarınız arasında daha fazla motivasyona nasıl ilham vereceğinizi öğrenmenize yardımcı olacaktır.

Çalışanlarınızın motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için Dale Carnegie İpuçlarını edinin:

Puanınız 80-110 arasındaysa:

Sizler adil ve ilham verici bir lidersiniz ve çalışanlarınız motive ve işe bağlı oluyorlar. Çalışanlarınızı dinleyen, anlayan ve güçlendiren bir yöneticisiniz. Çalışanlarınızı gösterdiğinizde, onları birey olarak önemsiyorsunuz, size güvenirlere ve daha üretken olurlar. Dale Carnegie Training'in çalışması, yöneticilerin dört temel duygusal özellik yaratarak çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını gösterebileceğini ortaya koydu: Coşku, Güç Vermek, İlham ve Güven. Bir yönetici olarak, bu duyguları beslemek için elinizden gelen her şeyi yapmanız çok önemlidir.

Eğer puanınız 50-79 arasındaysa:

Çalışanlarınızla ilişkileri geliştirmelisiniz. Çalışanlarınızı birey olarak tanıyın, onlara sorular sorun, onları dinleyin ve deneyimlerinizi paylaşın. Çalışanlarınızın hedeflerini, değerlerini ve onları motive eden şeyleri öğrenerek, coşkuyla daha iyi ilham verebilecek ve olumlu, ilgi çekici bir işyeri kültürü yaratabileceksiniz. Yöneticilerin çalışanlarına sözlü ve sözsüz olarak, kendilerine saygı duyduklarını ve takım ve organizasyon için önemli olduklarını bildirmeleri gerekmektedir. Ekip üyelerinin başarılarını daima takdir edin ve farkına varın.

Puanınız 22-49 arasında ise:

Çalışanlarınızın bir kısmı veya tamamı devre dışı bırakılmış olabilir. Dale Carnegie Training Çalışan Bağlılığı Çalışmasına göre: "Bağlılığı olmayan çalışanların %69'u mevcut işlerini sadece %5'lik bir ücret artışı için bile terk ediyor." Çalışanlarınızla ilişkileri geliştirmek için derhal harekete geçmelisiniz. Bir ASTD çalışmasına göre, bugün çoğu çalışan için, özellikle Y Kuşağında, ilgi çekici ve değerli bir çalışma, maaş ve ilerlemeden daha önemlidir. Bağlantı kurmaya ve takım üyelerinizi desteklemeye başlayın. Yaratıcılığı ve katılımı teşvik edin, yenilikçi fikirler uygulayın, çalışanlarınıza değer verin, işlerini ve başarılarını tanıyın, ödüllendirin ve sonuçta onlarla daha fazla gurur duyun. Yapacak çok şeyiniz var.



Çözümler

İşine bağlı bir işgücü oluşturmak için bazı yararlı ipuçlarımız var. Bu ipuçları, ekibiniz arasında çalışan katılım kültürünün kalitesini artırmaya yardımcı olacak ve çalışanlarınız arasında daha fazla motivasyona, onlara nasıl ilham vereceğinizi öğrenmenize yardımcı olacaktır.

Çalışanlarınızın motivasyonunu ve katılımını artırmak için Dale Carnegie İpucunu öğrenin:

Çalışanlarınızla pozitif ilişkiler kurun

Çalışanlarınızla ilişkiler kurmak, güven ve bağlılık oluşturmak için önemlidir. Yöneticilerine güvenen ve takdir eden çalışanlar, yöneticilerinin hedeflerini daha iyi anlar, daha isteklidir ve genellikle bir görevi tamamlamak için ekstra çaba sarfederler.

- Çalışanlarınızı birey olarak tanıyın ve onları neyin motive ettiğini öğrenin.
- Çalışanlarınızı güçlendirin.
- Hevesli olun.
- Çalışanlarınızın fikirlerine, değerlerine ve hedeflerine ilgi gösterin ve takdir edin

Değer vermeyi motive etmek için bir araç olarak kullanın

Çalışanlarınızın kişisel değerlerini ve kariyer hedeflerini bilin. Böylece onları nelerin motive edeceğini ve nasıl ilham vereceğinizi bileceksiniz. Çalışanlarınızın çalışma dışındaki hayatlarına dikkat edip onlara değer verdiğinizi gösterince, takım oyuncularını size bir lider olarak güven ve saygı gösterecektir.

- Çalışanlarınızın iş-yaşam dengesine saygı gösterin.
- Bir yönetici olarak, çalışanlara kendilerini heyecanlandıran projeler atayarak onlara yaratıcılığı ifade etme fırsatı verin.
- Açık bir kariyer yolu belirtin.
- Ekibinizde sadakat, adalet ve saygı duygusu yaratın.

Çözüm

Hedefleri Belirleme

Kişisel değerleri şirket değerleriyle bütünleştirirseniz çalışanlar organizasyon için çalışmaktan gurur duyacaklardır. Her bir çalışanın kariyer hedeflerini şirket hedefleriyle uyumlu hale getirin ve böylece onlar da çalışmalarını konusunda hevesli olacak ve işi iyi bir şekilde tamamlayacaklardır. Eğer çalışanlar öğrendiklerini, geliştirdiklerini, daha fazla tecrübe kazanacağını ve takımında veya organizasyonda büyüdüklerini hissedersen, beklentileri aşmak için kesinlikle daha fazla motive olurlar.

- Kariyer büyümesini şirket hedefleriyle uyumlu hale getirin.
- Zayıflıklara odaklanmak yerine bireylerin güçlü yanlarını geliştirin.
- Doğru kişiyi doğru işe eşleştirin.

Meydan okumayı gösterin

Mentorluk ve koçluk çalışanlarınıza ek öğrenim fırsatları sunar. Hemen her kariyer yolunda sürekli gelişim ve öğrenim istenmektedir. Çalışanlara yaratıcı görevler verin, fikirlerini dinleyin ve işi daha kolay bir hale getirmek için onların işlerini yapmalarını sağlayın.

- Profesyonel ve kişisel zorluklar, gelişim ve sürekli iyileştirme sağlayın.
- Çalışanlarınız için bir amaç duygusu aşıl原因
- Büyük resim hedefini ileterek bunları mümkün olduğunca eksiksiz şekilde bir projeye dahil edin.
- Çalışanları güçlendirin..

Çalışanları tanıyın

Çalışanlarınızın geri bildirimlerini ve iş performansını arttırmak için ihtiyaç duyduklarında onları teşvik edin. Her takım üyesinin en küçük katkısını tanıyın. Tanıma, işteki en motive edici faktörlerden biridir. Kendine güvenen çalışanlar mükemmelliğe ulaşabileceklerine emindirler.

- Çalışanlarınızın çabalarını fark ettiğinizi gösterin.
- Ekibinizin yapmış olduğu ilerlemeden personelinizi haberdar edin.
- Çalışanlarınızdan geri bildirim isteyin.