

## مطمئن نیستید چطور با کارکنان ارتباط برقرار کنید؟



منبع: Entrepreneur / مترجم: علی فتحی کارشناس ارشد مدیریت اجرایی

"صبحانه کاری ماهیانه یا تدوین صوتی (پادکست) شرکت را امتحان کنید."

برای ارتباط برقرار کردن در محل کار، مشکل دارید؟ شما تنها کسی نیستید که این مشکل را دارید.

همه ما در موقعیتی قرار گرفته‌ایم که قادر نبودیم با احساسات یا تفکرات مان ارتباط مؤثری برقرار کنیم. حال می‌خواهد گفتن به ریاستان باشد که ایده او را نمی‌پسندید یا اینکه به سرپرستان بگویید شما نیاز به یک روز مرخصی برای مراجعه به دندانپزشکی دارید، در هر صورت ارتباط گرفتن سخت است و گاهی به عنوان فرآیندی کم اهمیت در محیط کاری تلقی می‌شود.

بر اساس گزارش مدیریت کاری رایک، ۴۶ درصد کارمندان به ندرت و یا اصلاً توجه نمی‌شوند که بعد از اتمام جلسه، چه انتظاری از آنها می‌رود که آن را انجام دهند. آنچه برای شرکت‌ها در سطح جهانی اهمیت دارد این است که محیط کاری از قبل و تا الان در یک شرایط بحرانی ارتباط قرار دارد. با ترویج رسانه‌های جمعی، فناوری و تفکر رایج قرون وسطایی در محیط کاری، افراد بسیار کار سختی دارند که چگونه به طور مؤثری ارتباطی و برخورد با نیروی کارشان داشته باشند.

چطور می‌توانید راه‌های ارتباط برقرار کردن خود را در محل کار بهبود بخشید؟

### ۱- زمانی را برای بازنگری بگذار

همگی شنیده ایم که بازخورد وقتی برای ارتباط مؤثر در محل کار مورد استفاده قرار بگیرد، چقدر اهمیت دارد. و این واقعیت غیرقابل انکار است که: تحقیقات نشان داده است که ۹۸ درصد کارمندان زمانی که مدیر بازخورد ضعیف یا اصلاً بازخوردی ندارد،

در مواجهه با شکست می‌خورند. هرچند بازنگری چیزی بیشتر از یک گفتن ساده به کارمندان است که در حال انجام کار اشتباه‌اند و انتظار دارید به طور چشمگیری تغییر کنند. در عوض بازنگری برای مدیران و رهبران فرصت‌هایی فراهم می‌کند که کارمندان‌شان را راهنمایی کنند، قدرت آنها را بشناسند و در مقابل ضعفشان قرار دهند.

منتظر نباشید تا هر چهار ماه یکبار یا سالی یک مرتبه بازنگری داشته باشید تا به همکارانتان دسترسی پیدا کنید، وقتی چیزی مشاهده کردید که کارکنان شما در حال کشمکش با آن هستند یا بخشی از کارشان که شما آن را نمی‌پسندید، مشکل را در نطفه خفه کنید. اگرچه بصورت رسمی، یک ملاقات بصورت تک‌به‌تک و یا بصورت اتفاقی گپ‌وگفت و قدم‌زنی در اطراف ساختمان اداری باشد، ولی اطمینان حاصل کنید که درباره عملکرد آنها و نواحی پیشرفت بالقوه‌شان در فرآیند بازخورد بسیار خاص هستید. خیلی سخت است که به این رویه بصورت مثبتی پایان دهید، جدای همه این‌ها، شما می‌خواهید، دستیار الهام‌بخش و مشوق کارمندانان باشید، نه اینکه یک اثر منفی از خودتان جابگذارید که منجر به رنجش و دوری از آنها بشود.

### ۲- از ابزار مناسب استفاده کن

آیا تا بحال در موقعیتی قرار گرفته‌اید که به شما پروژه‌ای داده شده، ولی نمی‌دانید از کجا شروع کنید یا حقیقتاً ابزار درک آن را نداشته باشید؟ تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان ۲۰ درصد زمانشان را برای جستجوی اطلاعات داخلی یا درخواست کمک از همکاران می‌گذرانند. آنچه که مشخص شده، این است که کارکنان از موانع ارتباطی می‌پرند حتی قبل از اینکه تلاش کنند وظیفه‌شان را بپرسند، این کار نه تنها زمان را تلف می‌کند بلکه محیط کاری را برای همکاران سخت‌تر و دلهره‌آورتر می‌کند.

حالا زمان آن رسیده که فناوری را پذیرفته و نوآور باشید. با وجود اینکه ۶۷ میلیون آمریکایی به پادکست‌های ماهانه گوش می‌دهند، اداره می‌بایست با این سیستم جاری خود را تطبیق دهد. پادکست داخلی درباره اینکه چطور سیستم شرکت را پیدا و از آن استفاده شود را به‌راه بیان‌دازید. این پادکست باعث می‌شود کارکنان به‌طور دائمی و به‌راحتی برای چگونه استفاده‌کردن از ابزار مخصوص و فرآیندهای جدید درون اداره، بدون اتلاف وقت برای گشتن در ایمیل‌های قدیمی یا خواندن دستورالعمل ۵۰ صفحه‌ای انجام کار، دسترسی داشته باشند.

### ۳- قدر استعدادت را بدان

همان‌گونه که جکسون براون می‌گفت: "بزرگترین حسی که در هر شخص نیاز دارد، حس قدردانی است، فراموش نکنید." شاید واضح به نظر برسد ولی افراد دوست دارند که بدانند کاری که انجام می‌دهند مهم است و آنها دارایی ارزشمندی برای دورمهای شرکت به حساب می‌آیند. آخر هر ماه، نشست‌ها به همراه صبحانه در نظر بگیرید و دستیابی به اهداف توسط همکاران را جشن گرفته و درمورد چالش‌هایی که در شرکت با آنها روبه‌رو شده‌اید بحث کنید و اهداف واضح را برای ماه پیش رو بچینید. این کار نه تنها این را تضمین می‌کند که همگی در یک مسیر قرار دارید، بلکه مهمتر از همه چیز، کارکنان شما حس می‌کنند در چشم انداز سهم هستند و عضوی فعال‌اند، نه قطعه‌ای از یک ماشین، که سبب خلق همکاری بیشتر، فراگیری و شکل‌گیری فرهنگ شرکت می‌شود.

### چرا ارتباطات موضوع مهمی است؟

مطالعات بسیاری حاکی از آن است که اجرای راهبردهای ارتباطی موثر، می‌تواند بهره‌وری کارمندان را بهبود بخشد، از بروز مشکلات ارتباطی بین نیروهای کار متنوع جلوگیری کرده، رضایت‌مندی کارکنان را بالا برده و تاثیر مثبتی بر غیبت و کاهش نرخ ترک شغل دارد. چه شرکت شما پادکست طرح کند، بازنگری‌های رو در رو برقرار کند یا صبحانه کاری تدارک ببیند، هر راهبرد برای محیط کاری شما فرصتی فراهم می‌کند تا به هم پیوسته‌تر و فراگیرتر شوید. همه اینها به کنار، کلید هر موفقیت تجاری ارتباط شفاف بین افراد، کارکنان و واحدهای سازمان است، بنابراین چرا باید آن را نادیده بگیریم؟