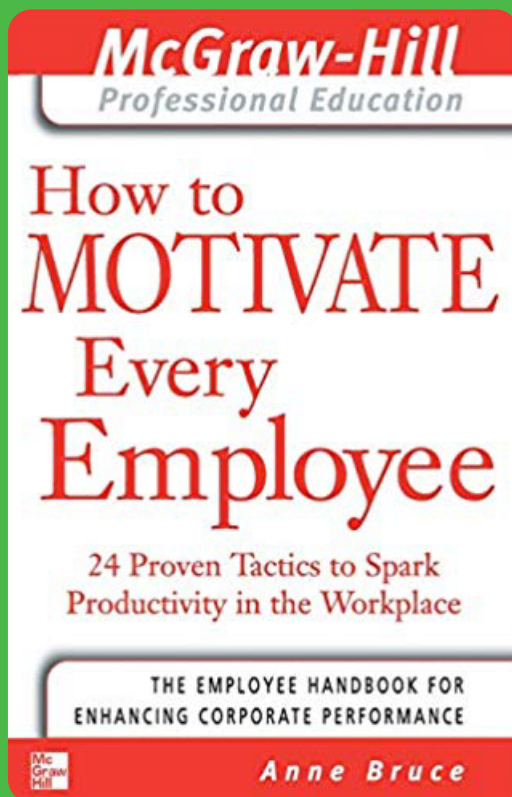




# ۶۰ نکته از کتاب کارکنان باانگیزه

آن بروس



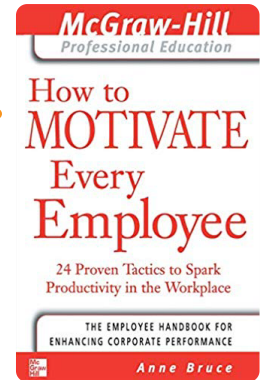
کتاب کارکنان با انگیزه، ۶۰ ابزار کاربردی برای دستیابی به اشتیاق و روحیه در کارمندان معرفی می‌کند. این کتاب به شما نشان دهد که چگونه می‌توانید مهارت‌های خود را در کسب بهترین عملکرد از کارکنانتان، ترغیب روحیه آنها و حفظ این روحیه در محل کار کشف کنید و به کار گیرید.

تدوین و گردآوری : دپارتمان اندیشه ماهان تیموری

مهارت

زودبوک ۲۹





## کارکنان بانگیزه



## زودبوک

از کودکی به ما آموزش داده اند که کتاب بهترین دوست ماست ولی به راستی چقدر ما در برابر هر پرسش یا مساله ای به سراغ این دوست ارزشمندمان میرویم؟!!

سرانه ی مطالعه در ایران، خیلی حال خوبی ندارد و متأسفانه ما جزو مردمانی هستیم که خیلی زمان جهت مطالعه ی کتاب نمیگذاریم!

تیم اندیشه ی **ماهان تیموری** با آگاهی از این موضوع، بر آن شد تا پروژه ی جدید و قدرتمندی تحت عنوان **زودبوک** را شروع کرده و در راستای کمک به همه ی مردم در جهت مطالعه ی سریع و کاربردی تر، که قطعاً این مهم با مطالعه ی کتاب های مفید و جدید در ۳ زمینه ی **(ذهنیت، شخصیت و مهارت)** رقم میخورد، گام موثری را در جهت ارتقای سطح کیفی زندگی و کسب و کار شما همراهان بردارد.

**زودبوک** بصورت نکته وار نوشته میشوند و فقط نکات کوتاه از هر کتاب برای شما گردآوری شده است و میتوانید در هر زمان و هر مکانی که حضور دارید، فقط در چند دقیقه، کتاب را به راحتی مطالعه کنید و نکات کاربردی را یاد بگیرید و به کار بگیرید و از آن جایی که زکات علم در نشر آن است، پس از مطالعه میتوانید **کتاب ها را برای دوستانتان هم ارسال کنید** تا همه باهم یک گام در جهت رشد فرهنگ کتاب خوانی جامعه برداریم.

نظر **مریم صباغ زادگان**، خواننده کتاب راجع به کتاب: این کتاب برای مدیران سازمان ها و مدیرانی که میخواهند رهبر کسب و کار خودشان باشند، فوق العادست و من بسیار از این کتاب یاد گرفتم و مطالعه ی این کتاب و البته این زودبوک که خلاصه ی کتاب کارکنان بانگیزه است را به شما هم پیشنهاد میدهم

۱) شما میتوانید فضایی برای کارمندان خلق کنید که به بهترین شکل ممکن و به راحتی از تمام توانایی هایشان در کار بهره بگیرند.

۲) **سوال میلیون دلاری:** چه کسی میخواهد از شما الهام بگیرد؟ اگر نتوانید به این پرسش پاسخ بدید مدیر موفق نخواهید بود.

**پاسخ:**

اگر کارمندان برای انجام دادن کارها انگیزه‌ی کافی نداشته باشند، مدیران هم کاری از پیش نمیبرند. ۳) باید بعنوان یک رهبر همیشه در پی راه باشید تا افراد را با کارشون درگیر کنید و اشتیاق و تعهدشون را نسبت به سازمان و اهداف افزایش بدهید.

۴) چه زمانی نسبت به کارتان بیشترین شور و هیجان را داشتید؟

برای بسیاری، آن شور هیجان هنگامی حاصل میشود که به کارهایی مشغول هستند که معتقدند باعث تغییر در زندگی شون می شود؟ ۵) آخرین باری که به (راه اندازی) حقیقی سازمان اندیشیدید، چه زمانی بود؟

وظیفه همه هست که به سازمان انگیزه بدهند ولی این وظیفه اصلی شما است.

۶) درک اینکه چرا کارمندانتان میخواهند به آنها انگیزه بدهید و انگیزه واقعی امری درونی است.

۷) کارمندان را به سوی آنچه با اهمیت و پر معنا هست سوق بدید .

۸) دیگران به خاطر کار شما انگیزه پیدانمی کنند، و از خودشان می پرسند این کار چه سودی برای من دارد؟

۹) شما به عنوان یک مدیر باید بدانید که در دنیای کار امروزی ۳ شیوه کاملا متفاوت برای اثرگذاری بر انگیزه کارکنان وجود دارد .

۱۰) ترس و فریب نتیجه خوبی ندارد .

۱۱) به کارکنان کمک کنید ، آنها هم چیزی برای سهمیم شدن دارند و شما میخواهید در این جهت به آنها کمک کنید.

۱۲) مدیران باید بدانند که چه چیزهایی کارکنان شان را برمی انگیزد؟ آیا شما میدانید؟

۱۳) برای شروع، افرادی را برای شغل فعلی انتخاب کنید که نیاز فردی شان با انجام آن کار برطرف شود.

۱۴) مدیر باید محیط کار را طوری شکل دهد که کارکنان در آن حس خوبی داشته باشند.

۱۵) جنبه های انسانی افراد نباید در محیط کار نادید گرفته شود، به عبارتی افراد نمیتوانند ماهیت انسانی شان را در محیط کار نداشته باشند.

۱۶) برای بیشترین بهره وری باید با طبیعت انسانی افراد آشنا شوید، با توجه کردن شروع کنید، در حین کار کردن به کارکنان توجه کنید، چه چیزی موجب انگیزه کارکنان میشود؟



(۲۲) به آنها موثرترین روش رقابت در بازار کار را بیاموزید، تشویق شان کنید درباره هرکاری که به آن مشغولند، بیشتر آگاهی پیداکنند.

(۲۳) برای هر یک از رقبا پرونده ای تشکیل دهید، میتوانید اطلاعات جمع آوری و رقیب هایتان را بررسی کنید که از چه تبلیغاتی استفاده کردند و نقاط قوت و ضعف آنها چیست؟

(۲۴) رقیب هایتان را بشناسید و بدانید چگونه باید در برابرشان عمل کنید، یکی از روش ها این است که از مشتریانانتان بپرسید که کیفیت محصولات شما بهتر است یا شرکت رقیب؟!

Anne Bruce



(۱۷) میتوانید روش جدید یکی از کارکنان را مطرح کنید و از بقیه بخواهید برای بهبود آن نظر بدهند و این پیشنهادهای را نادیده نگیرند.

(۱۸) منحصر به فرد بودن هر یک از کارکنان را قدر بدانید، با این کار شما نشان میدهید که هر یک از کارکنان، شخصی منحصر به فرد است.

(۱۹) برای دستاوردهای والاتر، فکر بکری کنید، از کارکنان بخواهید گروهی مشورتی تشکیل دهند و ایده های نوعی ارائه دهند و این برای شما شفاف میشود که هر یک از آنها چه چیزی را دوست دارند.

(۲۰) به کارکنان اجازه دهید دورنمای بزرگ و نهایی را ببینند، هدف شما پرورش کارکنان باهوش تر، با استعدادتر و با انگیزه تر است

که نقش خود را در کمک به موفقیت سازمان میدانند، کمک به کارکنان برای داشتن دورنمای بزرگ نه دیدگاه کوچک

(۲۱) وقتی کارکنان شما در رقابت بازار بدانند با چه کسی در حال رقابت هستند، انگیزه بیشتری خواهند داشت.



**(۲۵)** آیا تابحال از خودتان پرسیده‌اید چرا بیشتر کارمندانم علاقه ای به ریسک کردن ندارند؟ به این دلیل بوده که شاید یک بار ریسک کرده‌اند و تنبیه و مورد انتقاد و شاید هم اخراج شده‌اند.

**(۲۶)** به کارکنان بگویید ریسک کلمه ای معادل موفقیت است، به کارکنان اجازه دهید ریسک کنند.

**(۲۷)** یک عامل مهم درباره ی ارتباط بین انگیزه ی کارکنان، میزان عملکرد و بازدهی کارشان به این شرح است:

۱- از میزان تاثیری که بر دیگران دارید، آگاه باشید  
۲- مطمئن شوید که کارکنان میدانند عملکرد چیست  
**(۲۸)** کارمندان را تشویق کنید تا از توانایی های شناخته شده شان فراتر بروند.

**(۲۹)** شرایط یکنواخت همیشگی محیط کار از بین ببرید و کارشان را به چالش بکشید تا تصویر بزرگتری برعهده داشته باشند.

**(۳۰)** کارکنان ممکن است مقاومت کنند و کمک کنید که حسن نیت شما را بدانند و این برای رشد آنها خیلی خوب است.

**(۳۱)** مطمئن شوید که تمام کارمندان مسئولیت هایشان آگاهند وقتی آنها نقش شان را بدانند کمتر سردرگم می شوند.

**(۳۲)** آگه مدیر هستید و احساس میکنید که کارکنان از روی اجبار ایده ای را میپذیرند، شما دچار مشکل میشوید، کارمند باید خودش صاحب تجارت بداند.

**(۳۳)** کارمندان را در ارتقای معیارهای محل کار یا میزان

عملکرد دخالت بدهید و آنها با اشتیاق ایده هایشان را با شما در میان میگذارند.  
**(۳۴)** فهرستی از معیارهای عملکرد که سر آنها با کارکنان به توافق رسیده‌اید، تهیه کنید؛ یادتان باشد که میخواهید کارمندان همواره در حال تلاش بیشتر باشند و به اهدافشان برسند.

**(۳۵)** کارمندان با جون و دل باید برای شما کار کنند، اگر کارمندی پروژه ای انجام نداد، به نفع سازمان است، چون پاداشی نمیگیرد و این معیار نباید دلیلی اصلی برای کار کردن او باشد.

**(۳۶)** پاداش‌ها در هر شرایط باهم متفاوت است.

**(۳۷)** برای یک بازاریاب پاداشی خوب است که آن به یک سفر تفریحی به همراه خانواده و هزینه اقامت غذا بدهیم.

**(۳۸)** اما این پاداش ممکن است برای یک ویزیتور چندان جالب نباشد، چون دائم درحال مسافرت رفتن است.

**(۳۹)** دادن آزادی عمل بیشتر؟

این کار به کارمندان اطمینان میدهد، به تصمیماتی که در مورد کارشان میگیرند اعتماد دارید؟ همچنین این کار حس مسئولیت پذیری را بیشتر میکند.



**(۴۰) قدردانی به شیوه ای که همه از آن آگاه شوند:** میتوانید یک یادداشت در شبکه های مجازی که همه آن را میبینند، قرار دهید و آن کار مثبت را مشهور کنید.

**(۴۱) چطور بیشترین بازدهی را از کارکنان بگیریم؟** وقتی اطلاعات را در اختیارش قرار میدهید و انتظار زیادی از او دارید، به بهترین نحو آن را انجام میدهند.

**(۴۲) با بالا بردن توقع افراد از خودشان، توانایی هایشان را افزایش دهید.**

**(۴۳) محیطی کاملا مناسب برای بهره وری بالا ایجاد کنید:** اگر واقعا دوست دارید به کارکنان تان انگیزه واقعی بدهید، باید شرایطی فراهم کنید که عملکردشان بهتر شود.

**(۴۴) از کارکنان درباره پیشنهادهایشان در مورد محیط کار و چگونگی بهبود آن سوال کنید و سپس برنامه ای طراحی کنید تا آن را اجرا کنند.**

**(۴۵) به تعهد شخصی خود نسبت به گروه کاریتان اهمیت بدهید، شما هم باید نسبت به**

کاری که میکنید انگیزه داشته باشید و همیشه از تعهد کارکنانتان قدردانی کنید.

**(۴۶) آموزش آموزش آموزش؟** هیچ چیز

بیشتر از آموزش موجب انگیزش عملکرد موفقیت آمیز در بین کارمندان نمیشود.

**(۴۷) کوتاهترین و بهترین راه برای ثروتمند**

شدن اینست که به دیگران بفهمانید به نفع خودشان هم هست که به شما سود برسانند.



**(۴۸)** چند راهکار برای ایجاد انگیزه در کارمندان:  
**۱-** نسبت به کارمندان خود انعطاف پذیر باشید  
**۲-** انگیزه بخشیدن بدون مشوق های مالی  
**(۴۹)** الگویی باشید که دیگران انتظار دارند و بهتر است به دیگران بگویید که هر مشکلی حل میشود و از کسانی که مشکلات پشت سر گذاشته اند، تشکر کنید.  
**(۵۰)** اگر احساس می کنید که قدرت دادن به کارمندان احساس اعتماد به نفس بیشتر و باعث رشد سازمان میشود، این کار را بکنید.  
**(۵۱)** بزرگترین عوامل کشنده انگیز اینست که مسئولیتی به کسی بدهید و سپس به او نحوه ی انجام کار را تحمیل کنید، مدیران عالی رتبه هرگز چنین اشتباهی نمیکنند.



کارکنان بانگیزه

**(۵۲)** هرگز اجازه ندهید کارمندان احساس محدودیت کنند و به آنها بگویید همه میتوانند یک رهبر باشند و آنها را به عنوان کارمند محدود نشمارید.  
**(۵۳)** بهترین راه برای ترغیب حس مسئولیت در میان کارمندان چیست؟ به آنها کمک کنید تا نقشی که در سازمان دارند آگاه شوند و قدرش را بدانند.  
**(۵۴)** هر مدیری باید به این جمله توجه کند: هیچ قطره بارانی به تنهایی خود را مسئول سیل نمیداند و در نگاهی مثبت اندیش هیچ قطره ی بارانی خود را دلیل بوجود آمدن گل های زیبا نمیداند، این قطره های باران هستند که همکاری موثری دارند.  
**(۵۵)** چه چیزی باعث میشود قله های بلند را فتح کنیم؟ کارمندان را ترغیب کنید که خودشان را باور داشته باشند.  
**(۵۶)** اعتمادسازی از عوامل اصلی در مدیریت افراد و ایجاد سازمانی با کارایی بالاست، اعتماد اساس تمامی ارتباطات است.  
**(۵۷)** هر سازمانی بر روابط بین کارکنانش متکی است، در محیط کار باید روحیه بخش و اعتماد و صداقت وجود داشته باشد .  
**(۵۸)** به وعده هایتان عمل کنید، به وعده هایتان دیر عمل کنید، هیچ چیز به وعده ها موجب اعتمادسازی نمیشود.



**(۵۹)** برخی صداقت را بالاترین هوش انسانی دانسته اند، صداقت تنها گسترش درستی و راستگویی نیست بلکه آن چیزی است که پس از شهرت میماند.

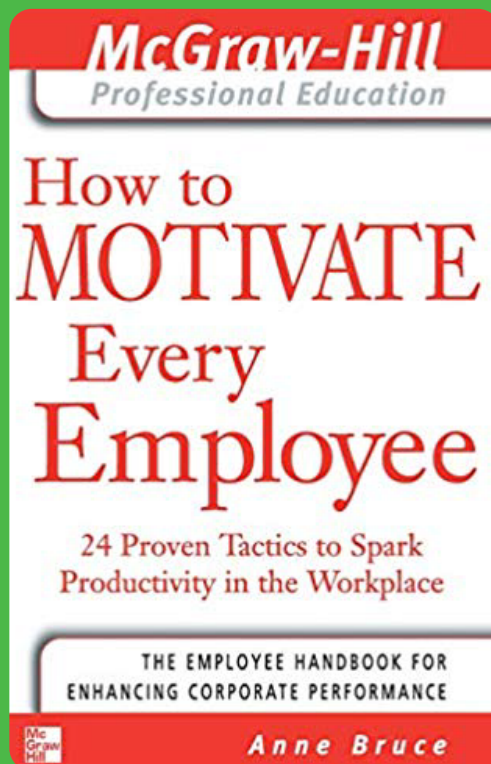
**(۶۰)** بهترین ها را استخدام کنید، بهترین راه برای مقابله با دلسردی پیشگیری از آن است و اغلب مشکل از افرادی است که استخدام کردید، زمانی را بگذارید تا افراد با مشکلات جزئی دچار دلسردی نشوند.





# ۶۰ نکته از کتاب کارکنان باانگیزه

آن بروس



کتاب

این کتاب را به دوستان و عزیزانتان هدیه دهید

📍 mahanteymouri

📍 hooshemalibanovan

📍 hooshemalimodiran

📍 hoshemalikarmandan

📍 mahanteymouri.official

📍 mahanteymouri\_shop

📍 natayejshoma

📍 bahoshsho