**16 σημαντικοί τρόποι να παρακινήσετε τους υπαλλήλους σας**

ΤΟΥ: DAVE LAVINSKY

 Πηγή: [fastcompany.com](https://www.fastcompany.com/3002877/employee-motivation-checklist)

1. **Κάντε τους υπαλλήλους να νιώσουν ότι κάνουν κάτι ουσιώδες**

Μια πρόσφατη έρευνα του BNET (το οποίο είναι τώρα μέρος του CBS MoneyWatch) έθεσε το ερώτημα: «Τι σας δίνει κίνητρο στη δουλειά;»

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι για τους υπαλλήλους, το να κάνουν κάτι ουσιώδες είναι πιο σημαντικό από τα χρήματα ή την αναγνώριση. 29% των ερωτηθέντων είπαν ότι το να κάνουν κάτι ουσιώδες είναι το στοιχείο που τους παρακινεί περισσότερο σχετικά με τη δουλειά. Τα χρήματα και η αναγνώριση ως κίνητρα απέσπασαν 25% και 17% αντίστοιχα.

Επομένως, ο υπ’ αριθμόν ένα τρόπος να παρακινήσετε τους υπαλλήλους σας είναι να τους κάνετε να νιώσουν ότι κάνουν κάτι ουσιώδες. Τώρα, αν το όραμά σας είναι να μειώσετε τη φτώχια, όπως είναι το όραμα του Kiva, το να κάνετε τους υπαλλήλους σας να νιώσουν ότι κάνουν κάτι ουσιώδες είναι αρκετά εύκολο. Κάτι τέτοιο δεν θα ήταν τόσο απλό για μια τυπική κερδοσκοπική εταιρεία. Ακόμα και αυτό, όμως, είναι σχετικά απλό. Η καθιέρωση του οράματος και των στόχων της εταιρείας σας –ειδικά αν συμπεριλάβετε και τους υπαλλήλους σας στη δημιουργία– θα τους παρακινήσει να επιτύχουν αυτούς τους στόχους και θα τους βοηθήσει να νιώσουν ότι κάνουν κάτι ουσιώδες.

1. **Επικοινωνήστε και μοιραστείτε πληροφορίες αποτελεσματικά**

Πρέπει, επίσης, να μοιράζεστε νέες πληροφορίες με συνέπεια για να διασφαλίσετε ότι οι υπάλληλοί σας παίρνουν καλές αποφάσεις.

Πρέπει πάντα να ενημερώνετε τους υπαλλήλους σας για την πρόοδο του οργανισμού προς την επίτευξη των στόχων του. Ο προσδιορισμός κύριων δεικτών επιδόσεων (KPI) και η δημοσίευση σε μηνιαία βάση των αποτελεσμάτων που σχετίζονται με αυτούς, θα σας επιτρέψει να το πετύχετε.

1. **Δώστε στους υπαλλήλους σαφή περιγραφή των καθηκόντων εργασίας τους και ανάληψης ευθυνών**

Είναι αποφασιστικής σημασίας να δώσετε στους υπαλλήλους σας σαφείς περιγραφές των καθηκόντων εργασίας τους και ανάληψης ευθυνών. Δεν αρκεί η απλή δήλωση των ευθυνών κάθε ρόλου· πρέπει, καλύτερα, να προσδιορίσετε τα αναμενόμενα αποτελέσματα και εργασίες. Για παράδειγμα, η περιγραφή του ρόλου του διαχειριστή εξυπηρέτησης πελατών μπορεί να περιλαμβάνει τη διαχείριση όλων των εισερχόμενων κλήσεων της εξυπηρέτησης πελατών. Ωστόσο, τα αναμενόμενα αποτελέσματα, μπορεί να είναι να απαντά σε όλα τα τηλεφωνήματα εντός 15 δευτερολέπτων ή λιγότερων, που θα έχει ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση πελατών στο 90% σε σχέση με τη συμπληρωματική τηλεφωνική εξυπηρέτηση. Μόνο μέσω του προσδιορισμού ρόλων και αναμενόμενων αποτελεσμάτων και ανάληψης ευθύνης θα μπορέσετε να πάρετε αυτό που θέλετε από κάθε υπάλληλο.

1. **Να δίνετε και να παίρνετε συνεχή ανατροφοδότηση απόδοσης**

Όταν τα πράγματα δεν πηγαίνουν καλά, μην κατηγορείτε. Αυτό που θέλετε να κάνετε είναι να αντικαταστήσετε την ερώτηση «ποιος;» με την ερώτηση «πώς;». Για παράδειγμα, αντί να πείτε «Ποιος τα έκανε θάλασσα;», πείτε «Πώς θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε αυτή τη διαδικασία ή να αποφύγουμε κάτι τέτοιο στο μέλλον;»

1. **Να έχετε και να δείχνετε πίστη και εμπιστοσύνη στην ομάδα σας**

Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν σχετικά εύθραυστο αυτοσεβασμό. Αν δεν πιστεύετε ότι οι υπάλληλοί σας μπορούν να κάνουν κάτι, δεν θα το πιστέψουν ούτε οι ίδιοι και δεν θα το κάνουν. Πρέπει να έχετε πίστη σε αυτούς. Δεν μπορείτε απλώς να λέτε ότι έχετε πίστη: πρέπει να δείξετε ότι έχετε πίστη για να βελτιώσετε την αυτοπεποίθηση που έχουν σχετικά με τις δυνατότητές τους.

Για να πετύχετε κάτι τέτοιο, δώστε στους υπαλλήλους σας κάποια αυτονομία στη λήψη αποφάσεων. Επιτρέψτε τους να αναλαμβάνουν την κυριότητα απαιτητικών έργων και να αποφασίζουν πώς να τα ολοκληρώσουν. Παρόλο που μπορεί να είναι πρόκληση σχεδόν για κάθε διαχειριστή, πρέπει να τους επιτρέψετε να αποτύχουν κάποιες φορές και να μην θυμώσετε γι’ αυτό.

1. **Ακούστε, επικεντρωθείτε και σεβαστείτε τις ανάγκες των υπαλλήλων σας**

Το έχετε πιθανότατα ακούσει ξανά, αλλά αξίζει να ειπωθεί ξανά, ότι στην ηγεσία είναι πιο σημαντικό να ακούει κανείς παρά να μιλά. Μου αρέσει πολύ αυτή η φράση: «Οι ερωτήσεις ενώνουν. Οι απαντήσεις χωρίζουν.» Αν κάνετε ερωτήσεις στην ομάδα σας, θα τους προσκαλέσετε να συμμετάσχουν· αν επιβάλετε τις απαντήσεις, θα τους κάνετε να αφαιρεθούν.

1. **Αναγνωρίστε τους αξιόλογους υπαλλήλους**

Η αναγνώριση είναι ένα καταπληκτικό κίνητρο. Οι Adrian Gostick και Chester Elton έγραψαν ένα βιβλίο με τίτλο *The Carrot Principle* στο οποίο συζητούν μια έρευνα στην οποία συμμετείχαν περισσότεροι από 200,000 υπάλληλοι και διήρκησε περισσότερο από 10 χρόνια. Η έρευνα έδειξε ότι οι πιο επιτυχημένοι διαχειριστές έδιναν στους υπαλλήλους τους συχνή και αποτελεσματική αναγνώριση. Μάλιστα, αποδείχτηκε ότι οι διαχειριστές παρατηρούσαν σημαντικά καλύτερα επιχειρηματικά αποτελέσματα όταν πρόσφεραν αναγνώριση στους υπαλλήλους με τη μορφή εποικοδομητικού επαίνου παρά χρηματικής αμοιβής.

1. **Να παρέχετε δίκαιη αμοιβή και μισθό για την απόδοση που αναζητάτε**

Πρώτο, πρέπει να προσφέρετε έναν μισθό που οι υπάλληλοι θεωρούν δίκαιη αμοιβή. Δεύτερο, πρέπει να δίνετε αμοιβή για την απόδοση όποτε είναι δυνατό. Αυτό δεν σημαίνει 100% ενδεχόμενη αμοιβή. Σημαίνει ότι θέσατε προσδοκίες για τον βασικό μισθό, ενώ ταυτόχρονα παρέχετε και μπόνους και ορίζετε ξεκάθαρα την επιτυχία. Αυτό θα ωθήσει τους υπαλλήλους να προσπαθήσουν να επιτύχουν τους στόχους που διατυπώσατε.

1. **Καλλιεργήστε την καινοτομία**

Οι διαχειριστές πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι η μεγάλη πλειοψηφία των καινοτομιών προέρχεται από τους υπαλλήλους της πρώτης γραμμής. Προέρχονται από τους ανθρώπους που κατασκευάζουν τα προϊόντα σας ή σχεδιάζουν τις υπηρεσίες σας, που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες και που επιλύουν προβλήματα σε καθημερινή βάση. Έτσι, η καινοτομία πρέπει να ενθαρρύνεται.

1. **Καθιερώστε δίκαιες εταιρικές πολιτικές που υποστηρίζουν τους στόχους της εταιρείας**

Η ανάπτυξη δίκαιων εταιρικών πολιτικών που υποστηρίζουν επαρκώς τους στόχους της εταιρείας, θα παρακινήσει ακόμα περισσότερο τους υπαλλήλους σας. Για παράδειγμα, δεν μπορείτε να αντιμετωπίσετε την παρουσία σε ένα σεμινάριο ως προσωπική μέρα αν θέλετε να ενθαρρύνετε τη συνεχή μάθηση. Διασφαλίστε, καλύτερα, ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές σας ενθαρρύνουν την ανατροφοδότηση των υπαλλήλων, τη συνεργασία, τη λήψη αποφάσεων κ.ο.κ.

1. **Να παίρνετε συνεχή σχόλια από τους υπαλλήλους**

Πρέπει να καλέσετε τους υπαλλήλους σας να βοηθήσουν στον προσδιορισμό στόχων, έτσι ώστε να επενδυθούν πραγματικά. Αναζητήστε τα σχόλια των υπαλλήλων σε βασικές αποφάσεις και σχέδια σε μια συνεχή βάση.

Κατανοήστε ότι ως ο ηγέτης, θα πάρετε τις τελικές αποφάσεις και θα ορίσετε τα τελικά σχέδια. Ακόμα και να μην ακολουθήσετε τις συμβουλές των υπαλλήλων σας ή να μην εφαρμόσετε τις εισηγήσεις τους κατά λέξη, η ίδια η πράξη του να ζητήσετε την ανατροφοδότησή τους θα σας δώσει περισσότερες πληροφορίες και ιδέες και θα τους κάνει να νιώσουν ότι συμμετέχουν.

1. **Διαχειριστείτε, αλλά μην διαχειριστείτε σχολαστικά**

Στους υπαλλήλους δεν αρέσει να τους διαχειρίζονται σχολαστικά. Είναι αποδυναμωτικό. Επομένως, είναι σημαντικό να διαχωρίσετε μεταξύ του να δηλώνετε το παρόν σας και του να αναλαμβάνετε τον έλεγχο.

Παρομοίως, όταν διαχειρίζεστε, μην υπαγορεύετε κάθε λεπτομέρεια ολοκλήρωσης ενός έργου. Να θυμάστε, οι υπάλληλοι δεν μπορούν να εξελιχθούν και να αποκτήσουν νέες δεξιότητες αν τους λέτε ακριβώς τι να κάνουν σε κάθε έργο με το οποίο ασχολούνται. Χρειάζονται μια αίσθηση αυτονομίας για να νιώσουν ότι πετυχαίνουν.

1. **Ενθαρρύνετε την ομαδική δουλειά**

Τα περισσότερα έργα που θα ολοκληρώσετε, θα απαιτούν τη συμβολή αρκετών υπαλλήλων εντός του οργανισμού σας. Ενθαρρύνετε αυτούς τους υπαλλήλους να δουλέψουν ως ομάδα παρά ως μια σειρά από άτομα για να ολοκληρώσουν αυτά τα έργα. Ο ευκολότερος τρόπος να γίνει αυτό είναι να οργανώσετε μια αρχική συνάντηση για την ομάδα, να αναφερθείτε σε αυτήν ως ομάδα και να τους δώσετε αρκετή αυτονομία ώστε να συμπεριφερθούν ως ομάδα.

1. **Τροποποιήστε την προσέγγιση της διαχείρισής σας για διαφορετικά είδη υπαλλήλων**

Οι σπουδαίοι ηγέτες επιτρέπουν στους υπαλλήλους που διαχειρίζονται να υπαγορεύουν τις προσεγγίσεις διαχείρισης που χρησιμοποιούν. Κάποιοι υπάλληλοι μπορεί να χρειάζονται ή να θέλουν περισσότερη καθοδήγηση και εκπαίδευση, ενώ άλλοι θα θέλουν ή θα απαιτούν λιγότερη. Είναι σημαντικό να σκέφτεστε κάθε βασικό υπάλληλο και να καθορίζετε τον καλύτερο τρόπο να τον καθοδηγήσετε.

1. **Δώστε στους υπαλλήλους ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη**

Επειδή οι άνθρωποι που έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητες και την τεχνογνωσία τους είναι πιο περήφανοι για τη δουλειά τους, είναι καλό να ενθαρρύνετε τους υπαλλήλους στον οργανισμό σας να αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Μπορείτε να το κάνετε με πολλούς τρόπους, όπως το να παρέχετε εκπαίδευση κατά την εργασία και άλλες ευκαιρίες για να διδάξετε στους υπαλλήλους σας νέες δεξιότητες.

1. **Απολύστε άτομα όταν χρειάζεται**

Η τελική τεχνική για την παρακίνηση της ομάδας σας είναι να απολύετε άτομα όταν χρειάζεται. Τα άτομα με χαμηλή απόδοση μπορούν να σκοτώσουν έναν οργανισμό· μπορούν να γίνουν καρκινώματα. Όταν οι άλλοι υπάλληλοι βλέπουν αυτά τα άτομα να τη γλιτώνουν με τη χαμηλή απόδοση, τότε αρχίζουν να έχουν χαμηλότερη απόδοση και οι ίδιοι. Επομένως, η απόλυση –εφόσον εξηγήσετε στην ομάδα σας γιατί απολύθηκαν κάποια άτομα– μπορεί να παρακινήσει πραγματικά τους υπαλλήλους σας.