# طريقة فعّالة للحصول على أفضل ما لدى الموظفين

◄في كلّ إدارة يجب أن يقوم المدير بإشعار المرؤوسين بأنّه لا يؤمن بالمستحيل دون تحقيق الأهداف، فيثير بذلك جواً من التوقع حول مستويات عالية من الأداء ويشعر الآخرين بأنّه يثق بقدراتهم على تحقيق هذه المستويات، وبذلك يصبح نموذجاً ناجحاً في تحسين أداء المستخدمين.

ويجب أن نقرّ بأنّه ليس من السهل عليك إن كنت مديراً أن تحقق ما تريد بالأمنيات، بل يجب أن تبذل جهداً كبيراً في التأثير على موظفيك وتشجيعهم لتصل بهم إلى أعلى إنجاز ممكن.

فقد ورد في كثير من الدراسات حول موضوع الإدارة أنّ الموظفين يشكون كثيراً من رؤسائهم لأنّهم لا يتبادلون معهم الأفكار.

إنّ الطريقة الفعّالة في هذا المجال للحصول على أفضل ما لدى العاملين هي أن تدعهم يحاولون بلوغ مستويات عالية ومتصاعدة وتشجيعهم على إنجاز عمل أفضل، والتفوق على أنفسهم بتحقيق مستويات أعلى.

ـ قياس مستويات الأداء:

إنّ قياس المستويات يعتمد على مقدار الأداء ونوعه في مدة معينة، ويمكن تقسيم درجات تقدير الأداء على النحو التالي:

100% فما فوق لمن تجاوز المستويات المطلوبة.

85% ـ 100% لمن أدى الحد الأقصى المطلوب.

70 ـ 85% لمن أدى الحد الأدنى المطلوب.

70% فأقل لمن كان أداؤه أقل من الحد الأدنى المطلوب.

ملاحظة هامة: لن تستطيع طلب الأداء الأفضل من الموظفين ما لم تحدد وتوضح لهم المهام الموكلة إليهم.

ـ توضيح الأدوار وتحديدها:

تُعدّ عملية تحديد الدور وتوضيحه لكلّ موظف بمثابة الحافز له، ذلك أنّها تشير إلى عنايتك به، وحرصك الشخصي على طبيعة عمله.

ـ المتابعة:

نؤكد هنا على أن تأتي عملية متابعة الموظف بشكل دقيق ومستمر شريطة عدم الخوض في تفاصيل عمله وتركه يأخذ زمام المبادرة في تحمل مسئولياته اللازمة وإنجاز المطلوب منه معتمداً على نفسه.

وإضافة إلى ما تحققه متابعة الموظفين من تحفيز لهم نحو أداء أفضل، فإنّها تمنع تفاقم المشكلات إن وجدت وتتيح للمدير فرصة التدخل المبكر ومعالجة المشكلات والحيلولة دون تحولها إلى أزمات.►