

7 PHƯƠNG PHÁP CHO NHÓM LÀM VIỆC HIỆU QUẢ

Nhiều nhà quản lí đã sai lầm khi nghĩ rằng tiền chính là động cơ thúc đẩy quan trọng nhất đối với các nhân viên của mình. Tuy nhiên theo như các nghiên cứu của một số công ty khác nhau thì đối với các nhân viên tiền chỉ đứng thứ năm, thậm chí là thấp hơn. Như vậy tiền không phải là động cơ quan trọng nhất vậy thì đó là gì ?

Theo các nhân viên thì đối với họ 3 yếu tố quan trọng hàng đầu là: lòng tự trọng, cảm giác khi hoàn thành công việc và sự được công nhận. Dĩ nhiên tiền bạc cũng cần thiết nhưng nó không quá quan trọng như ba yếu tố kể trên. Hãy cân nhắc điều này và tham khảo bảy phương pháp tốt nhất sau đây để thúc đẩy nhóm của bạn hoạt động hiệu quả hơn.

1) Thu hút: Rất nhiều nhân viên muốn được tham gia vào những hoạt động cũng như tiến trình phát triển của công ty mình. Hơn thế nữa họ còn có những ý kiến sáng suốt có thể tạo ra những thay đổi quan trọng trong công ty. Khi họ bị thu hút vào công việc, họ sẽ làm việc hiệu quả và ít kháng cự hơn. Điều này có nghĩa là bạn có thể thực hiện những thay đổi một cách nhanh chóng và dễ dàng hơn.

2) Giao tiếp: Chỉ có một số rất ít các công việc kinh doanh bị kết tội là không cần thiết phải giao tiếp quá nhiều. Có một câu châm ngôn phổ biến trong giới kinh doanh là “không có tin gì có nghĩa là mọi chuyện đều ổn“. Tuy nhiên, các nhân viên muốn được cập nhật tin tức thường xuyên về tiến trình công việc và các thành tích của họ. Hãy sử dụng sổ ghi nhớ, email, điện thoại và các cuộc họp nhóm để thông báo cho các thành viên trong nhóm các thông tin cần thiết. Hãy trao đổi thường xuyên, ăn trưa hay đi uống cà phê với họ, cho họ biết nếu như công việc vẫn theo đúng tiến trình và thông báo cho họ những thách thức mà công ty đang phải đối mặt (có thể họ sẽ đưa ra được những gợi ý có ích). Một điều nữa cũng rất quan trọng là bạn nên đưa ra những nhận xét phản hồi về những gì họ đã làm. Nếu như bạn có mối quan tâm cụ thể với ai đó thì hãy cho họ cơ hội để họ sửa chữa những sai lầm của mình. Khi làm việc trong công ty, tôi rất ngạc nhiên khi thấy rất nhiều nhân viên không nhận được bất cứ ý kiến phản hồi nào liên quan đến những việc mà họ đang làm.

3) Đánh giá đúng thành tựu của cá nhân cũng như tập thể: Hiểu được những gì mà mọi người làm là đúng và chú ý đến việc nhận ra những thành tựu xuất sắc nhất. Dựa trên nền tảng cá nhân,

bạn có thể đưa ra những củng cố tích cực, các phần thưởng, dùng thư thông báo tập thể để nhấn mạnh những thành tựu cụ thể. Hãy gửi những tấm thiệp cảm ơn, chúc mừng sinh nhật, các ngày lễ ... Có những cú điện thoại cá nhân hay gửi email. Tốt hơn nữa là nếu bạn làm việc cho một công ty lớn thì một nhà quản lý cao cấp nào đó nên gửi email hay gọi điện cảm ơn mọi người. Để đánh giá nỗ lực chung của cả nhóm, hãy treo biểu đồ hoạt động trên tường hoặc tổ chức các cuộc họp mặt chung. Tổ chức đi ăn trưa hay có một bữa tiệc, post ảnh các thành viên trong nhóm lên mạng nội bộ hoặc ở nơi làm việc của họ, tặng họ những tặng phẩm nhỏ như: đĩa trang trí, cốc cà phê, chứng chỉ Cuối cùng, bạn càng kết hợp chặt chẽ những phương pháp tiếp cận này trong chiến lược thúc đẩy bao nhiêu thì nhóm của bạn càng hoạt động có hiệu quả bấy nhiêu.

4) Đặt ra những mục tiêu thách thức: Kinh nghiệm đã chỉ ra cho tôi rằng mọi người đều cố gắng phấn đấu để đạt được những gì họ được mong đợi sẽ thực hiện. Nếu bạn đặt ra những mục tiêu thách thức, nhóm của bạn sẽ cố gắng làm việc để hoàn thành mục tiêu được giao, dĩ nhiên với điều kiện là các mục tiêu đó có thể thực hiện được. Thật ngạc nhiên khi nhìn vào thành quả mà mọi người đạt được khi họ có cơ hội để thể hiện. Hãy truyền đạt những mục tiêu này với mọi người và thông báo cho họ biết tiến trình của công việc.

5) Hãy cung cấp mọi người những yếu tố để thành công: Không một nhóm nào có thể làm việc hiệu quả được khi họ thiếu những yếu tố cần thiết cần cho công việc. Các yếu tố này bao gồm: trang thiết bị, các hỗ trợ nội bộ, bảng kiểm kê, tài liệu nghiên cứu thị trường,....

6) Quản lý những hoạt động thiếu hiệu quả: Mọi người mong chờ bạn biết cách quản lý các cá nhân hoạt động thiếu hiệu quả hoặc không đóng góp đầy đủ cho nỗ lực chung. Tuy nhiên có rất nhiều nhà quản lý không quan tâm đến vấn đề này vì họ e ngại sẽ xảy ra những xung đột tiềm tàng. Thay vào đó họ hi vọng vấn đề sẽ tự nó khắc phục được. Điều này sẽ không bao giờ xảy ra và sự nhầm lẫn làm ngơ này sẽ ảnh hưởng tới lợi nhuận, làm cho doanh số tăng lên và góp phần làm giảm tinh thần làm việc tập thể.

7) Noi gương : Nếu bạn muốn mọi người đối xử với nhau tốt, hãy làm gương đầu tiên. Nếu bạn muốn mọi người làm việc thật nhiệt tình thì điều cực kì quan trọng là bạn cũng phải có thái độ như vậy với công việc. Với tư cách là ông chủ, nhà quản lý hay lãnh đạo, các nhân viên mong chờ ở sự hướng dẫn và chỉ huy của bạn rất nhiều.

