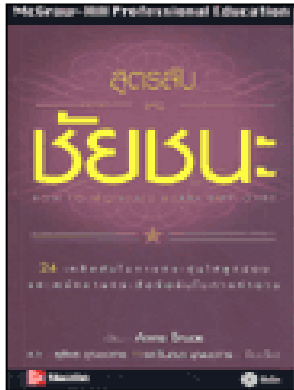


สูตรลับ แห่งชัยชนะ

HOW TO MOTIVATE EVERY EMPLOYEE



วิธีการและกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างความสำเร็จในองค์กร เป็นเคล็ดลับในการกระตุ้นพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

การสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้อื่นนั้น ก็คือการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตัวเอง ความท้าทายไม่ได้อยู่ที่เนื้องานเท่านั้น แต่อยู่ที่ตัวคุณด้วย คุณนั่นเอง ที่จะเป็นคนใช้ความสามารถในการสร้างและจัดการกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคุณ

- ในความเป็นจริง คนเราจะเกิดความกระตือรือร้นก็ต่อเมื่อได้ทำในสิ่งที่เป็นผลประโยชน์จริงๆ แล้วแรงกระตุ้นมาจากข้างใน แรงกระตุ้นจากภายนอกมักจะเป็นพวกเงินโบนัส หรือการขึ้นเงินเดือน
- การทำให้กลัวหรือการเข้าควบคุมมากเกินไปได้ผล เป็นการทำให้ประสิทธิภาพในการสื่อสารและการให้ความร่วมมือลดน้อยลง ทำให้พนักงานกลัว และไม่ยอมดึงศักยภาพออกมาใช้อย่างเต็มที่
- ทาวิธีการที่ส่งเสริมการเติบโตในหน้าที่การงานและจุดมุ่งหมาย ให้พนักงานชื่นชมในสิ่งที่ตนเองได้สร้าง ได้มีส่วนร่วม โดยการใช้เรื่องการเติบโตและการพัฒนาศักยภาพในการกระตุ้น ไม่ใช่แค่คุณจะช่วยพวกเขาให้สร้างสรรค์มากขึ้น แต่จะช่วยพัฒนางานขององค์กรอีกด้วยเป็นวิธีที่ได้ด้วยกันทั้งสองฝ่าย
- ให้พนักงานอธิบายว่า งานในอุดมคติของพวกเขาเป็นอย่างไร และอะไรเป็นสิ่งที่พวกเขาชอบและไม่ชอบในงานที่กำลังทำอยู่ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำให้งานประสบความสำเร็จ
- ให้พนักงานเข้าใจถึงการทำงานขององค์กรในภาพรวม พวกเขาจะสามารถใช้ความคิดในการทำงานอย่างชาญฉลาดมากขึ้น ให้พวกเขาารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ผู้บริหารต้องช่วยพนักงานให้ลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้งานดีขึ้น และถ้าทุกอย่างไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ให้คิดเสียว่าไม่เป็นไร ปลอบใจให้พวกเขาตัดสินใจในกิจกรรมที่มีความเสี่ยง โดยคุณสามารถทำให้ดูเป็นตัวอย่างได้ และแสดงให้เห็นว่าเขาู้จักว่าควรจะมีเสียงในสถานการณ์ใดบ้าง จากนั้นดูโอกาสว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับกลับมาจากการเสี่ยงนั้นมีมากน้อยแค่ไหน แล้วจึงจะตัดสินใจว่าคุ้มค่าหรือไม่

- ทุกวันนี้เทคโนโลยีก้าวไกลไปมาก การประชุมหรือแลกเปลี่ยนความคิด สามารถทำได้โดยผ่านการประชุมทางไกลแบบเห็นหน้า หรือ virtual conference ซึ่งเป็นการประชุม ที่มีประสิทธิภาพมาก ลองคิดดูว่า จะดีแค่ไหนถ้าพนักงานของคุณสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานที่ต่างประเทศได้
- จัดเวลาเพื่อระดมความคิด หาแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ และควร สนับสนุนให้พวกเขา เรียนรู้ความผิดพลาด เป็นหน้าที่ของคุณที่จะเปิด กว้างยอมรับความคิดใหม่ๆ อีกทั้ง ชมเชยคนที่มีความคิดไม่เหมือนใคร และมีทักษะในการคิดนอกกรอบด้วย
- ตั้งมาตรฐานของงานให้ชัดเจน รวมทั้งผลของงาน ลักษณะไหนที่ดีเลิศและยอดเยี่ยม ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งมาตรฐานด้วย เพราะพวกเขาจะบอกให้คุณทราบถึง อุปสรรคต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้คุณรับมือกับปัญหาก่อนที่จะสายเกินไป
- ระบุขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และคุณต้องช่วยขยายขอบเขตออกไปและเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้พนักงานมีอำนาจ ในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น และควรระวังว่าไม่ควรขยายขอบเขตงานหนักจนเกินรับไหว แต่พยายามให้พวกเขา รู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากการขยายขอบเขตมากกว่า
- พนักงานในองค์กรมักจะทำเต็มที่ในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง และประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขาก็จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย เมื่อคุณบอกว่า คุณคาดหวังอะไร เป็นวิธีการสร้าง แรงจูงใจที่ดี เรียกว่า วิธีการปีกเมเลียน เพียงแค่แสดงให้เห็นว่า คุณคาดหวังว่า พวกเขาสามารถทำได้ดีกว่าที่ทำอยู่
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้ออยู่เสมอ เป็นการสร้างความกระตือรือร้นแก่พนักงานได้ ตลอดเวลา พวกเขาจะต้องเข้าใจความหมายชัดเจน และตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย แต่คุณต้องทำให้เป้าหมายนั้นท้าทาย และทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีค่า ได้รับความไว้วางใจ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมที่เพื่อนร่วมงานจะต้องร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือกัน
- เป้าหมายที่สำคัญของการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจช่วยให้พนักงานรู้สึกว่า การทำงาน นั้นเป็นรางวัลอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารอย่างคุณต้องแบ่งปันความสำเร็จให้คนอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย
- รางวัลในรูปแบบคำชมเชยธรรมดาๆ เมื่อพวกเขาแค่ทำงานเสร็จไปงานหนึ่ง และการ ชมเชยต่อหน้าได้ผลดี
- จัดให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ให้ความเป็นอิสระ โดยบอกให้รับรู้ว่าคุณไว้วางใจให้พวกเขามีอำนาจการตัดสินใจที่มีอิทธิพล ต่องานที่ทำ
- สร้างความกระตือรือร้นโดยให้พนักงานรับผิดชอบด้วยตัวเอง พวกเขาจะเข้าใจว่าจะต้อง รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จของตัวเองพวกเขาเอง

- ผู้บริหารเก่ง ๆ รู้ดีว่าการให้อำนาจลูกน้องนั้นสำคัญแค่ไหน เมื่อให้อำนาจไปแล้วพนักงานจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยของเขาเอง
- เพิ่มจำนวนคนที่ คุณจะแจกจ่ายอำนาจให้ ตามที่เห็นเหมาะสม อย่าให้พนักงานยึดติดกับตำแหน่ง เพราะทุกคนล้วนเป็นผู้นำด้วยกันทั้งนั้น และปล่อยให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ทั้งยังควรสนับสนุนการตัดสินใจและการมีเหตุผลที่ดีด้วย
- สร้างความรับผิดชอบในผลและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทารางวัลให้แก่ผู้ที่ทำผลงานและลงโทษผู้ที่ผลงานต่ำกว่าเกณฑ์
- ความไวใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารคน และสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์อีกด้วย
- คุณต้องรักษาสัญญาและต้องทำให้ได้สำเร็จตามที่พูดไว้ ไม่มีอะไรที่สร้างความไวใจได้ดีไปกว่าการที่คำพูดของคุณนั้นตรงกับการกระทำ
- ทำให้ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร
- อย่าเสแสร้งและอย่ากลัวที่จะเปิดเผยตัวตนจริง ๆ ของคุณให้คนอื่นเห็น ควรทำตัวติดดินและตรงไปตรงมา เพราะพนักงานจะเคารพความซื่อสัตย์และความเป็นคุณ
- เรียนรู้ถึงพลังของความสนุก เสี่ยงหัวเราะ และอารมณ์ขัน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงเข้ากับคนอื่น การทำงานอย่างไม่เครียดจะช่วยสร้างความสำเร็จ และสร้างองค์กร รวมทั้งบุคลากรที่มีสุขภาพดี
- อย่าปล่อยให้พนักงานที่ดีมีคุณภาพหลุดมือไป คุณควรวิจารณ์และชมเชยพวกเขาตรง ๆ บ่อยครั้งเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- ไม่ทำให้พนักงานของคุณรู้สึกต่ำต้อย ควรกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานอย่างเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานให้คนอื่นฟัง ควรใช้วาจาสุภาพในการวิจารณ์ในเรื่องของงาน แสดงให้เห็นว่าคุณก็เคารพพวกเขา
- สร้างบรรยากาศให้หน้าทำงาน สถานที่ที่สบาย ไม่เครียด ไม่แออัด และเป็นพื้นที่ที่พวกเขาได้รับการยอมรับ และรู้สึกว่ามีคุณค่า
- องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ต้องเฟ้นหาคนที่มีความคิด ค่านิยม และทัศนคติที่ถูกต้อง ไม่ใช่แค่มีประสบการณ์เท่านั้น
- การทำงานเป็นทีมหรือช่วยกันทำงานให้มากขึ้น เป็นแนวทางในการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคุณและพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ หรือพลังงานในตัว
- หาหลักสูตรฝึกอบรมให้พนักงาน เพื่อช่วยพัฒนาทักษะและปรับปรุงการทำงาน
- ฝึกและแนะนำแนวทางในการรักษาระดับความกระตือรือร้น เป็นการนำประสบการณ์การให้กำลังใจ และความเข้าใจ มากระตุ้นพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้บริหารที่รักลูกน้อง และแสดงให้เห็นถึงความรักที่มี และส่งเสริมให้เกิดความรักขึ้นภายในองค์กร คำว่ารักนั้น หมายถึง คุณต้องเอาใจใส่ ดีใจ เมื่อพวกเขาทำงานสำเร็จ และพร้อมช่วยเหลือเสมอ ความรู้สึกเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศที่ นำทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมอีกด้วย

ลองมาดูกันว่า บริษัทระดับโลกเหล่านี้สร้างแรงจูงใจอย่างไรให้แก่พนักงาน

- โกลด์แมน แซคส์ นิวยอร์ก : เมื่อพนักงานต้องทำงานหนักจนติดเตียง บริษัทที่ตั้งอยู่บนถนน วอลล์สตรีทแห่งนี้ส่งพนักงานกลับบ้านโดยรถลิμουซีนแบบไม่คิดค่าใช้จ่ายเลย
- MBNA เดลาแวร์ : คู่แต่งงานใหม่จะได้รับของขวัญที่มีทั้งบริการรถลิμουซีนในวันแต่งงาน และเงินอีก 500 เหรียญ เพื่อใช้ในการไปฮันนีมูน
- WRQ Inc. วอชิงตัน : อาจฟังดูแปลกแต่จริง บริษัทซอฟต์แวร์แห่งนี้จัดห้องให้พนักงาน รับประทานอาหารต้องอันแสนสบาย
- J.M. Smucker โอไฮโอ : ผู้ผลิตแยมรายใหญ่รายนี้ สับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ของ พนักงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มความน่าสนใจในการทำงาน

ไม่ว่าชายหรือหญิง ต่างต้องการงานให้ดี ให้สร้างสรรค์

และถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแล้ว

พวกเขาทำเช่นนั้นได้อย่างแน่นอน

หัวหน้างานของเราก็คือ คนที่สามารถกระตุ้น

ให้เราเป็นในสิ่งที่เรารู้ว่าเราสามารถเป็นได้

ไม่มีอะไรที่จะผิดปกติไปมากกว่าการทำอะไรซ้ำซาก

อยู่นั้นแล้ว และคาดหวังว่าผลของการกระทำนั้น

จะออกมาแตกต่างไปจากเดิม