

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |

مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

چند استراتژی برای مقابله شخصی با پدیده فلات شغلی^۱

چگونه به تنهایی از فلات شغلی خارج شوم؟

آرمین خوشوقتی - مدیرعامل و مؤسس شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد، تهران

شیما جعفرزاده - مدیراجرایی پروژه های توسعه منابع انسانی شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد، تهران

بعد از انتشار مقاله "مدیر در نقش کوچ در پدیده فلات شغلی کارکنان" در ماهنامه تدبیر، سوالات زیادی مطرح شد.

اگر خود را در موقعیت فلات شغلی دیدم و مدیر من نتوانست در نقش کوچ ظاهر شود و من را از این موقعیت خارج کند، چه راهکاری پیشنهاد می کنید؟

اگر واحد منابع انسانی، شغل ها را به نحوی طراحی کرده باشد که من در موقعیت فلات شغلی قرار بگیرم، چه روشی می تواند من را از فلات خارج کند؟

... و

این یادداشت کوتاه، پاسخی است به این گونه سوالات و ابهامات.

فلات شغلی چیست؟ آیا معنایش این است که ارتقاء سازمانی یا پیشرفت در مسیر شغلی به دلخواه شما یا آنگونه که انتظارش را داشتید پیش نرفته است؟

این جمله قدیمی که: "اگر یک بار موفق نشدی باز هم تلاش کن" به راستی حقیقت دارد، البته معنایش این نیست که دوباره به همان شیوه سابق تلاش کنید!

معنایش این است که حقیقت را بپذیرید و این بار از راه دیگری وارد شوید تا یاد بگیرید چگونه آن کار را به درستی انجام دهید.

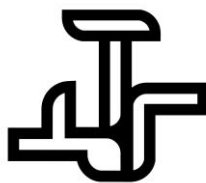
اعتقاد دارم این حق طبیعی ماست که در تمام مدت عمر خود، از هر موفقیتی برای رسیدن به موفقیت های بعدی استفاده کنیم. اگر وضع ما چنین نیست باید بگویم احتمالاً یا با ویژگی های ذاتی خود همسو نیستیم و یا باور داریم که موفقیت برای ما بهتران است، یا شاید راه موفقیت خود را پیدا نمیکنیم.

شاید جالب باشد اگر بدانید که گاهی اوقات هم، شکست نتیجه معیارهای اشتباه ماست، یعنی معیارهای اشتباهی برای موفقیت تعریف کرده ایم.

حالا اگر احساس می کنید که در فلات شغلی قرار گرفته اید احتمالاً چنین تصویری پیش روی خود دارید:

۱. راهی برای پیشرفت در شغل فعلی نمی بینید.
۲. رئیس شما قصد جابجا شدن ندارد بنابراین به بن بست رسیده اید.
۳. شرکت شما در حال کوچک سازی است و فرصت های رشد و ارتقای عمودی وجود ندارد.
۴. مجموعه مهارت های شما دیگر آن چیزی نیست که شرکت به آن نیاز دارد.

^۱ فلات شغلی موقعیتی است که در آن ادامه مسیر ارتقاء یا پیشرفت شغلی کارکنان به طور موقت متوقف می شود و موجب بروز احساس ناامیدی و ناکامی روانی آنها می شود. کارکنان عموماً پس از توقف دائم یا موقت در مسیر پیشرفت شغلی و حرفه ای، کار خود را غیر چالشی می بینند و از آنجایی که ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی را، شاخصی برای اندازه گیری موفقیت شغلی می دانند احساس می کنند دیگر فرصتی برای توسعه مهارت ها و توانمندی های خود نخواهند داشت.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |

مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

تصویر پیش روی شما هر چیز دیگری هم که باشد می دانم که چقدر ناامید کننده است. به همین دلیل اگر اجازه بدهید این احساس برای مدت طولانی در شما باقی بماند به راحتی اعتماد به نفس شما از بین می رود و خلق و خوی شما را تغییر می دهد. در حقیقت اجازه داده اید این احساس منجر به افت عملکرد شما بشود، بنابراین در سریع ترین زمان ممکن برای خروج از این موقعیت اقدام کنید .

اگر احساس می کنید در فلات هستید ، برای اینکه بتوانید کنترل اوضاع را در دست بگیرید این چند نکته کلیدی را مدنظر داشته باشید:

۱. شما تنها کسی نیستید که در این موقعیت قرار گرفته است، مسیر حرفه ای تمامی افراد فراز و نشیب هایی دارد.
۲. واقعیت را بپذیرید پذیرش واقعیت بسیار مهم است وضعیت خود را با چشمان باز درک کنید و ببینید.

البته بدیهی است که "پذیرش به معنای تسلیم شدن نیست بلکه به معنای درک موضوع، برای برخورد مناسب با آن است"

۳. مطمئن شوید که به وضعیت خود با نگاه واقع بینانه می نگرید، آیا واقعا در فلات هستید؟!

چه بسا که اصلا در موقعیت فلات شغلی قرار نگرفته باشید؛ در بسیاری از مواقع لازم است مقداری زمان بدهیم تا هر چیزی در جای درست خودش قرار بگیرد؛ به یاد داشته باشیم که رشد و پیشرفت، در بستر زمان به پختگی و بلوغ می رسد اما گاهی اوقات ما آنقدر اوضاع را عجولانه بررسی می کنیم، که نقش زمان را نادیده می گیریم.

پایه پایه رفت باید سوی بام

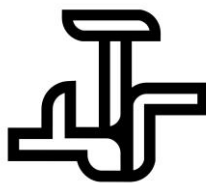
هست جبری بودن / اینجا، طمع خام

برخی از اشخاص نیز درک صحیحی از "موقعیت خودشان" ندارند و صرفا بر اساس یک "برداشت نادرست از موقعیت دیگران" احساس می کنند که در فلات شغلی قرار گرفته اند؛ در حالی که وقتی به درستی (با شاخص های کمی و قابل اندازه گیری) بررسی می کنیم، متوجه می شویم که اساسا ارزیابی درستی انجام نداده ایم.

به یاد داشته باشیم برای اینکه بتوانیم به جرات ادعا کنیم که در فلات شغلی قرار گرفته ایم، باید "پیشرفت فعلی خودمان" را با "پیشرفت قبلی خودمان" مقایسه کنیم، نه با پیشرفت دیگران!

اما اگر از همه موارد فوق اطمینان حاصل کردید، حالا مسئولیت آن را بر عهده بگیرید.

با اطمینان از حقایق فوق اکنون می توانید اقدام کنید. در مقاطعی از مسیر شغلی تان که تصور می کنید در موقعیتی گیر کرده اید و سپس برای رفع آن اقدام می کنید اقدامات اثربخشی بیشتری دارند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |

مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

۵ استراتژی برای خروج از فلات شغلی

۱. زاویه دید تان را تغییر دهید.

راهی برای نگاه کردن به موقعیت نگاه پیدا کنید که برای شما الهام بخش و انرژی بخش باشد. همه چیز به زاویه دید شما بستگی دارد. شاید همه چیز به همین سادگی باشد که الان به خودتان بگویید "در حال حاضر وضعیت من همین است" و البته فراموش نکنید که این وضعیت شما دائمی نیست و باید تمام تلاشتان را برای رفع آن به کار بگیرید. پذیرش این موضوع می تواند روحیه شما را افزایش بدهد و با روحیه و انرژی بالا وضعیت خود را مجدداً تنظیم کنید و حتی به یک الگو برای دیگران تبدیل شوید.

“ به خاطر داشته باشید در هر وضعیتی همیشه بهترین عملکرد خود را به نمایش بگذارید.
کسی چه می داند؟ شاید در این لحظه دیگرانی به تماشای شما نشسته اند که می توانند در آینده
فرصت هایی را برای شما ایجاد کند ”

۲. رویایی را تصور کنید که همیشه برای خودتان می خواستید.

اهداف و رویاهای ۳ تا ۵ ساله خود را در نظر بگیرید و برای رسیدن به آنها برنامه ریزی کنید فکر کردن در مورد اهداف تقریباً همیشه به شما کمک می کند و ایده های جدیدی در مورد چگونگی بهبود شرایط به دست آورید. وقتی اهداف و آرزوهایتان را رشد و گسترش می دهید در حقیقت ممکن است در حال ایجاد یک فرصت جدید باشید که می توانید بروید و آن را به عنوان یک پروژه اجرا کنید. چه کسی میداند؟

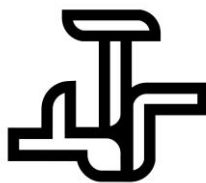
۳. برای یادگیری سرمایه گذاری کنید.

فلات شغلی، موقعیت منحصر به فردی برای یادگیری است. شما اکنون انگیزه لازم را دارید که برای یادگیری مهارت ها و موضوعات جدید خود را توسعه بدهید. روی تجربه های جدید سرمایه گذاری کنید. می توانید در کنفرانس ها و وبینار های مختلف شرکت کنید و روی ایجاد روابط جدید سرمایه گذاری کنید. شبکه سازی کنید این ارتباط ها می تواند به شما کمک کند تا در ۳ تا ۵ سال آینده به اهداف خود دست یابید.

۴. نقش تان را گسترش دهید.

می توانید با در نظر گرفتن اهدافی که اکنون برای خودتان در نظر گرفته اید و ایجاد اهداف چالشی، نقش تان را در داخل سازمان پر رنگ کنید. مثلاً می توانید وظایف فرانشی (وظایفی که اکنون در شرح وظایف شما نیستند) را بر عهده بگیرید. این وظایف می تواند شامل انجام کار یا پروژه ای در داخل یا حتی خارج از واحد تان باشد. که همه آنها به شما کمک می کند تا اولاً بیشتر از قبل یاد بگیرید و ثانیاً توانمندی های واقعی خود را به مدیرتان و سازمان خود نشان بدهید.

در درجه اول اجازه بدهید اگر قرار است ارزش افزوده ای ایجاد کنید، این سازمان فعلی شما باشد که از آن بهره مند می شود.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی

مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی

البته اگر سازمان شما این امکان را به شما نداد، در صورتیکه برایتان منع قانونی یا منع حرفه ای ندارد می توانید در کنار شغلتان، در خارج از سازمانی که در حال حاضر در آن مشغول هستید نقش جدیدی را در سازمان دیگری بر عهده بگیرید، دورکاری کنید، مشاوره بدهید و علاوه بر کارهای روزمره شغلیتان فعالیت دیگری داشته باشید تا احتمالاً جریان درآمدی دیگری نیز برایتان به همراه داشته باشد.

۵. به محیط جدید بروید.

در نهایت همیشه میتوانید به محیط دیگری بروید.

می توانید درخواست کنید که واحدها را تغییر بدهند و یا حتی می توانید به سازمان دیگری بروید اما قبل از رسیدن به این تصمیم مطمئن باشید که ۴ راهبرد قبلی را به طور دقیق طی کرده اید.

خودتان کنترل اوضاع را در دست بگیرید همیشه راه هایی را انتخاب کنید که خودتان را در خط مقدم پیشرفت های جدید به روز نگه دارید .

مثلاً شرکت در رویدادهای صنعت و ارتباط با مدیران صنعت و تجارت خود و ارتقاء برند شخصی تان.

ذهنتان را همیشه مثبت نگه دارید شما تنها کسی هستید که حرفه و شغل تان را مدیریت می کنید . همه چیز واقعاً به شما بستگی دارد.

مسیر شغلی تان تنها پله رشد در راه تان است و شما به دلیل الگوهای ذهنی خود در آن جایگاه قرار دارید.

با ذهنی مثبت به شغلتان و مسیر حرفه ای تان نگاه کنید. همیشه بهترین کاری را که از دستتان بر می آید برای خودتان و دیگران انجام دهید. هرگونه احساس منفی و عدم اعتماد به نفس را از خودتان دور کنید.

مشورت با کسانی که شما را به درستی می شناسند و نسبت به توانمندی های شما آگاهی دارند، برای "درک صحیح از موقعیت" به شما کمک خواهد کرد.

ذهن شما در مکان و در موقعیتی که اکنون در آن هستید همراه شماست به همین دلیل می توانید ذهنتان را همان جا نگه دارید یا می توانید آن را به جایی که بهترین است پرواز بدهید.

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد
مگرتوکل می کنی، در کار کن
کشت کن، پس تکیه بر جبار کن

منبع:

۱-خوشوقتی، آرمین و جعفرزاده، شیم، ۱۴۰۰، نقش مدیر به عنوان کوچ در پدیده "فلات زدگی شغلی" در کارکنان جلوگیری از یک تهدید و ایجاد فرصت برنده – برنده برای سازمان و کارکنان، هفدهمین کنفرانس بین المللی توسعه منابع انسانی، تهران،

<https://civilica.com/doc/1386094/>