

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

اثربخشی مدیر

و ۴ روشی که منابع انسانی می تواند به بهبود آن کمک کند

شیما جعفرزاده - سرپرست اجرایی توسعه منابع انسانی شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

تاریخ انتشار: تیرماه ۱۴۰۱

یکی از مسئولیت های مهم متخصصان منابع انسانی این است که رهبران و مدیران را توسعه دهند و اطمینان حاصل کنند که آنها به تمام آنچه که برای اثربخش بودن در شغل خود نیاز دارند مجهز هستند. اثربخشی مدیر دقیقاً چیست، چگونه آن را اندازه گیری می کنید، و منابع انسانی چه کاری می تواند برای کمک به بهبود اثربخشی مدیر انجام دهد؟

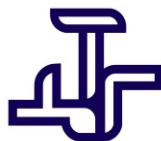
اثربخشی مدیر چیست؟

اثربخشی مدیر به توانایی مدیر برای دستیابی به اهداف سازمان و ایجاد تعادل بین انتظارات و توسعه کارکنان اشاره دارد. یک مدیر مؤثر باید اطمینان حاصل کند که کار به طور مؤثر و به موقع انجام می شود و هم کارمند و هم سازمان پیشرفت می کنند.

برای مؤثر بودن در این راه، یک مدیر باید دارای طیف گسترده ای از شایستگی ها، از جمله رهبری، مهارت های ارتباطی، تصمیم گیری و منتورینگ باشد. همچنین باید به وضوح درک کند که اثربخشی در نقش آنها چگونه است.

منابع انسانی نقشی کلیدی در کمک به مدیران برای تنظیم و ردیابی معیارها دارد تا مدیران بتوانند:

- ✓ عملکرد خود را بهبود بخشند
- ✓ یک طرح توسعه ایجاد نماید
- ✓ و فرصت های توسعه ای ارائه دهد



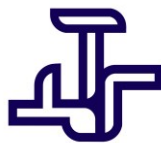
شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

چرا اثربخشی مدیر مهم است؟

مدیران مؤثر تأثیر زیادی بر کل سازمان دارند. بیایید نگاهی دقیق تر به مزایای اثربخشی مدیر داشته باشیم.

مطالعه ای توسط گالوپ نشان داد که مدیران حداقل ۷۰ درصد از تفاوت امتیازات دلبستگی شغلی کارکنان در بخش های مختلف یک کسب و کار را به خود اختصاص می دهند. این بدان معنی است که مدیران ناکارآمد می توانند تأثیر مخربی بر دلبستگی شغلی کارکنان و سازمان داشته باشند. برعکس، مدیریت مؤثر می تواند تجربه کارکنان را در محل کار بهبود بخشد. جای تعجب نیست که کارکنان مدلبستگی مولدتر هستند و عملکرد بهتری نسبت به کارکنانی دارند که مدلبستگی نیستند.	دلبستگی شغلی^۱
احتمالاً با این جمله روبرو شده اید: کارکنان سازمان را ترک نمی کنند. آنها مدیران را ترک میکنند. این موضوع نیز توسط یکی دیگر از مطالعات گالوپ حمایت می شود که نشان می دهد ۵۰٪ از کارکنان یک مدیر بد را به عنوان دلیل شماره یک برای ترک شغل خود میدانند. بنابراین مدیران خوب نقش حیاتی در حفظ استعدادهای برتر در سازمان و کاهش نرخ خروج دارند. نرخ خروج کمتر باعث ایجاد ثبات بیشتر در تیم و افزایش تعامل و روحیه کل گروه می شود.	کاهش خروج و افزایش نگهداشت کارکنان
در یک تجارت و بازار کار پرنوسان و غیرقابل پیش بینی، تغییر اجتناب ناپذیر است. مدیران بزرگ انعطاف پذیر هستند و سریع به تغییرات واکنش نشان می دهند. آنها تیم های خود را مجهز می کنند تا به شیوه ای مشابه عمل کنند، که سازگاری کسب و کار را در یک چشم انداز همیشه در حال تغییر تضمین می کند.	ایجاد انعطاف پذیری و سازگاری
مدیران مؤثر به عنوان پلی بین رهبران ارشد و کارکنان سازمان عمل می کنند. آنها نقش محوری در دستیابی به اهداف سازمانی دارند و در عین حال کارکنان تیم خود را نیز توسعه می دهند. یک رهبر مؤثر در ایجاد تعادل بین این دو مسئولیت و اطمینان از خوشحالی کارمندان و رهبران تجاری مهارت دارد. به عبارت دیگر، بهترین مدیران قادر به ایجاد اعتماد در هر دو طرف هستند.	ایجاد تعادل بین رهبران و کارکنان

^۱غلبه و تسلط اعضای سازمان بر نقش ها و وظایف کاری شان. در دلبستگی، افراد به هنگام ایفای نقش شان، خود را از لحاظ جسمی، شناختی و هیجانی به کار می گیرند و ابراز می کنند. دلبستگی شغلی، همان قدرت پیوندی روانی و هیجانی است که کارمند نسبت به محل کار خود احساس می کند. دلبستگی شغلی برابر با شادی، رضایت یا بهزیستی روانی نیست.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

نرخ خروج و نگهداشت هر مدیر

نرخ خروج و نگهداشت هر مدیر معیارهای مهمی هستند. آنها نشان می دهند که چه تعداد کارمند در حال خروج در مقابل تعدادی هستند که می خواهند در سازمان بمانند. مدیری با نرخ خروج پایین و نرخ حفظ و نگهداشت بالای کارکنان نشان می دهد که آنها در رهبری و پرورش تیم خود موثر هستند. در مقابل، نرخ خروج بالا و نرخ نگهداشت پایین برعکس این موضوع را نشان می دهد.

یک معیار فرعی که می توانید برای سنجش اثربخشی مدیر اندازه گیری کنید، گردش مالی با عملکرد بالا است. مدیری که بتواند عملکردهای بالا را حفظ کند احتمالاً مؤثر است، در حالی که جابجایی بالای افراد با عملکرد بالا به یک مدیر ناکارآمد اشاره دارد.

امتیازات مشارکت به ازای هر مدیر

نظرسنجی های پالس^۲ که میزان دل بستگی شغلی کارکنان را اندازه گیری می کنند و امتیاز را مشخص میکند نیز می توانند به اندازه گیری اثربخشی مدیر کمک کنند. سطوح پایین تر مشارکت کارکنان منجر به غیبت و ترک خدمت می شود. حتی اگر یک کارمند در سازمان باقی بماند، اگر به طور کامل دل بستگی شغلی نداشته باشد، بعید است که در اوج بهره وری خود عمل کند.

غیبت هر مدیر

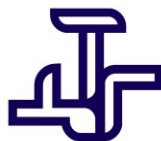
اندازه گیری غیبت کارکنان - تعداد روزهای غیبت کارکنان در یک تیم خاص در مقایسه با میانگین سازمان - می تواند اثربخشی یک مدیر را تعیین کند. این نشان دهنده توانایی آنها برای اطمینان از مدیریت حجم کاری است و اینکه کارکنان در محل کار سالم و شاد هستند.

این موضوع به همان اندازه مهم است که چرا کارمندان غیبت می کنند نه اینکه صرفاً به ارقام نگاه کنیم.

معیارهای عملکرد تیم

معیارهای عملکرد تیم (شامل کارایی، کیفیت کار، ابتکار عمل و رضایت مشتری) به مدیران کمک می کند تا عملکرد و پیشرفت تیم خود را در مقایسه با سایر اعضای سازمان درک کنند.

^۲ نظرسنجی پالس مجموعه ای مختصر و منظم از سؤالاتی است که برای کارکنان ارسال می شود. همانطور که اصطلاح "نبض" نشان می دهد، برای به دست آوردن مداوم نظرات کارکنان در مورد موضوعاتی مانند نقش های مرتبط با شغل، ارتباطات و روابط و محیط کار انجام می شود.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

این معیارها همچنین به شما کمک می‌کند تا بازخوردی را به کارمندان ارائه دهید تا بهبود یابند و به شما در دستیابی به سطوح بالاتر خروجی کمک می‌کند، که در نهایت باعث درآمد بیشتر برای کسب‌وکار می‌شود.

نتایج ارزیابی عملکرد

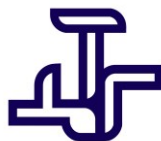
ارزیابی عملکرد نوعی ارزیابی رسمی است که در آن مدیر عملکرد یک کارمند را بررسی و ارزیابی می‌کند، بازخورد ارائه می‌دهد و اهداف جدیدی را برای کارمند تعیین می‌کند. اینها به صورت سالانه، فصلی، ماهانه یا حتی هفتگی انجام می‌شود.

نتایج بررسی عملکرد به مدیران ایده محکمی درباره اینکه نقاط قوت و ضعف تیمشان در کجا نهفته است، در کجا به توسعه بیشتر نیاز دارند و چگونه اهداف را برای افزایش توانایی خود برای دستیابی به اهداف گسترده تر سازمان تغییر دهند، ارائه می‌دهد.

چگونه منابع انسانی می‌تواند به تقویت اثربخشی مدیر کمک کند؟



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

چگونه منابع انسانی می تواند به تقویت اثربخشی مدیر کمک کند؟

منابع انسانی مدیران را قادر می سازد تا کارکنان خود را به طور موثر رهبری کنند، آنها را درگیر کنند و آنها را برای انجام وظایفشان به بهترین شکل ممکن توانمند کنند. چگونه منابع انسانی می تواند به افزایش اثربخشی مدیر کمک کند؟

۱. تعیین کنید که اثربخشی چگونه است

برای اینکه یک مدیر کارآمد باشید، ابتدا باید تعریف کنید که اثربخشی در یک نقش خاص به چه معناست. این بسته به صنعت و بخش مورد نظر متفاوت خواهد بود.

مهم ترین مهارت ها و رفتارهای مورد نیاز برای یک مدیر موثر در سازمان و برای هر بخش خاص چیست؟ مهارت های خاصی در هر سازمانی ضروری خواهد بود. با این حال، بسته به مأموریت، فرهنگ و اهداف سازمان شما، یک مجموعه مهارت منحصر به فرد مورد نیاز خواهد بود.

منابع انسانی می تواند به مدیران کمک کند تا با شناسایی رفتارها و مهارت های کلیدی مورد نیاز برای ایجاد یک محیط کاری مثبت در تیم یا بخش خاص خود، معنای اثربخشی را در نقش خود تعریف کنند.

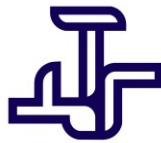
همچنین می توانید با هم تعریف کنید که چگونه می خواهید اثربخشی را اندازه گیری کنید و چگونه داده ها را جمع آوری می کنید؟

۲. یک برنامه، اهداف و نقاط عطف تعیین کنید

به دست آوردن داده ها از طریق معیارهای مختلف تنها اولین قدم است. با پیروی از بهترین شیوه ها، گام بعدی این است که تصمیم بگیرید با داده ها چه کاری انجام دهید. به عنوان مثال، مقایسه نتایج در طول زمان می تواند به مدیران کمک کند تا عملکرد تیم خود را بهبود بخشند و برنامه ای برای چگونگی رسیدن به آن ایجاد کنند.

بیایید بگوییم که هدف این است که تا پایان سه ماهه سوم عملکرد تیم فروش را ۱۰ درصد بهبود بخشید. گام بعدی ایجاد یک برنامه با مدیر برای کمک به کارکنان برای رسیدن به آن هدف است، به عنوان مثال، با استفاده از کوچینگ عملکرد کل تیم فروش.

تعیین منظم اهداف، طراحی برنامه ای برای رسیدن به آنها و پیگیری نتایج به مدیران کمک می کند تا عملکرد تیم های خود را نظارت کنند و بر اساس آن اقدام کنند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

۳. فرصت های توسعه را فراهم کنید

تحقیقات MDA Training گزارش می دهد که ۵۸ درصد از مدیران مورد بررسی هیچگاه آموزش رهبری ندیده اند. بدون مهارت های لازم برای اجرا، خطر بی انگیزگی تیم ها و افزایش نرخ خروج بیشتر است.

منابع انسانی می تواند فرصت های زیادی را برای مدیران فراهم کند تا مهارت های مدیریتی خود را توسعه و گسترش دهند و اثربخشی آنها را افزایش دهند. این باید فراتر از جلسات آموزشی و دوره های آنلاین باشد. برنامه توسعه رهبری یک مدیر می تواند شامل یادگیری خرد، کوچینگ و منتورینگ باشد. فعالیت های یادگیری کوتاه که در طول زمان از هم فاصله می گیرند، می توانند به ادغام یادگیری در تمرین روزانه مداوم کمک کنند و کاربرد واقعی مهارت های تازه یافته را تسهیل کنند.

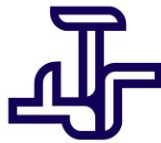
این امر، همراه با جلسات آموزشی طولانی تر و یکباره، می تواند به تقویت یادگیری و اطمینان از آن کمک کند. علاوه بر این، ارائه کوچینگ به مدیران به آنها کمک می کند تا مربیان بهتری برای کارمندان خود شوند و یک دایره کوچینگ با فضیلت ایجاد می کند.

منابع انسانی و مدیران می توانند مهارت های ضروری برای کار بر روی آنها را به ترتیب اولویت شناسایی کنند و یک برنامه توسعه برای پیگیری ایجاد کنند.

۴. به پرورش مهارت های نرم کمک کنید

شایستگی های رهبری مانند مدیریت افراد و مدیریت تعارض تنها مهارت های مهم یک مدیر موثر نیستند. مهارت های نرم، از جمله ارتباط، گوش دادن فعال و هوش هیجانی، به همان اندازه برای دستیابی به اثربخشی مدیر ضروری هستند.

این مهارت ها به مدیران کمک می کند تا خطوط ارتباطی باز و با ملاحظه با اعضای تیم ایجاد و حفظ کنند، اطمینان حاصل کنند که انتظارات واضح است، بازخورد سازنده ارائه می دهند و دریافت می کنند، مسائل را از دیدگاه کارکنان ببینند و کار خوب را تشخیص داده، قدردانی می کنند و به آنها پاداش می دهند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

منابع انسانی می تواند با مدیران برای پرورش و بهبود این مهارت های نرم و تبدیل آنها به تمرین روزانه کار کند. باز هم، این می تواند از طریق فرصت های آموزشی هدفمند، کوچینگ، منتورینگ و سایر روش های یادگیری باشد.

کلام پایانی

نقش منابع انسانی در بهبود اثربخشی مدیران دو جنبه است:

کمک به مدیران برای اندازه گیری عملکرد و پیشرفت و فراهم کردن فرصت های کافی برای توسعه مهارت ها و شایستگی هایی که آنها را قادر می سازد در کارشان مؤثرتر باشند.

با افزایش اثربخشی مدیران در سازمان خود، در نهایت به بهبود عملکرد کسب و کار کمک می کنند.