

150 BÍ QUYẾT THỰC TẾ & HIỆU QUẢ ĐỂ GẮN KẾT NHÂN VIÊN



PHẦN 4

QUAN TÂM ĐẾN SỰ
PHÁT TRIỂN VÀ CÂN BẰNG

CUỘC SỐNG CÔNG VIỆC



67. Hãy đầu tư vào nhân viên

Cho dù bạn thực hiện đầu tư tiền bạc (như hoàn trả học phí hoặc phí tham dự hội thảo cho nhân viên) hoặc đầu tư thời gian (như cho phép nhân viên tham gia một khóa học trực tuyến hoặc ghi danh vào một chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo), hãy cho nhân viên thấy rằng công ty quan tâm đến sự thành công cá nhân và thành công nghề nghiệp của họ.

68. Vạch rõ lộ trình phát triển nghề nghiệp

Ngày nay, hơn bao giờ hết, mang đến cơ hội phát triển nghề nghiệp là rất quan trọng để thu hút và giữ chân nhân viên. Hãy đánh giá lại chiến lược phát triển nhân viên của công ty để đảm bảo những gì công ty đang cung cấp là hấp dẫn và giúp nhân viên phát triển.

69. Khuyến khích nhân viên theo đuổi đam mê

Đừng gò bó nhân viên trong môi trường làm việc của công ty mà hãy đảm bảo hỗ trợ sự phát triển của nhân viên ở cả môi trường bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.

70. Yêu cầu nhân viên viết mô tả công việc của riêng họ

Doanh nghiệp có thể yêu cầu nhân viên làm điều này cho vị trí công việc hiện tại và một vị trí nhân viên mong muốn trong tương lai. Điều này có ích trong việc làm nổi bật những gì nhân viên thích, những gì nhân viên cảm thấy là thế mạnh và minh họa cách để người quản lý có thể trở thành tấm gương của nhân viên.

71. Cung cấp các bữa trưa “vừa ăn vừa học”

Doanh nghiệp có thể xây dựng các chương trình đào tạo ngắn trong giờ ăn trưa để cung cấp thêm thông tin, đào tạo kỹ năng bổ sung cho nhân viên mọi lúc mọi nơi.

72. Có người hướng dẫn cho nhân viên

Hãy xây dựng khoảng ba cuộc trò chuyện cho nhân viên mới với một người cố vấn được chỉ định trong năm đầu tiên làm việc của nhân viên tại doanh nghiệp; điều này sẽ giúp xây dựng một mối quan hệ lâu dài, giúp nhân viên mới hiểu hơn về công ty cũng như phát triển các kỹ năng nghề nghiệp.

73. Tổ chức chương trình phát triển và đào tạo lãnh đạo

Một chương trình đào tạo quản lý/lãnh đạo được chuẩn hóa và đưa vào hoạt động chính thức là cách tuyệt vời để đảm bảo rằng tất cả các lãnh đạo đang nói và hành động với cùng một cách tiếp cận.

74. Tham khảo ý kiến

Hỏi trực tiếp nhân viên về những điều họ thích và ít thích nhất về công việc, những cơ hội nghề nghiệp mà họ quan tâm và những kỹ năng họ muốn phát triển. Từ đó, hãy cố gắng đáp ứng những nguyện vọng này khi giao việc cho nhân viên.

75. Thường xuyên tổ chức các cuộc họp “nhảy cóc”

Một hình thức trao đổi mới đang được nhiều doanh nghiệp lựa chọn: các cuộc họp “nhảy cóc”. Đây là các cuộc họp tổ chức giữa nhân viên và những người quản lý cấp cao hơn họ một vài cấp bậc, “bỏ qua” một vài cấp trung gian để tìm hiểu thêm về tổ chức. Gặp gỡ nhiều nhân viên cấp trên hoặc dưới mình vài bậc sẽ giúp bạn mở rộng tầm mắt và thu thập được nhiều thông tin mới.

76. Xem xét lại cách lựa chọn quản lý

Thông thường các nhà quản lý chỉ được chọn dựa trên hiệu suất và kỹ năng làm việc, nhưng hãy đảm bảo rằng người quản lý cũng có các kỹ năng mềm cần thiết để huấn luyện, đầu tư và phát triển tối đa con người.

77. Khuyến khích học tập từ đồng nghiệp

Tất cả chúng ta đều có thể học các kỹ năng và cách thức làm việc mới từ các thành viên khác trong doanh nghiệp.

78. Nuôi dưỡng “tư duy phát triển”

Những người có tư duy phát triển tin rằng khả năng của họ có thể được phát triển thông qua cố gắng và làm việc chăm chỉ. Họ xem khả năng bẩm sinh của mình là điểm khởi đầu và yêu thích việc học tập để phát triển cũng như coi phản hồi như một cơ hội để cải thiện. Đây là một tư duy cần được nuôi dưỡng, phát triển và nhân rộng trong mỗi cá nhân của doanh nghiệp để thúc đẩy sự phát triển doanh nghiệp.

79. Khuyến khích làm việc linh hoạt ở bất cứ đâu

Cuộc sống hàng ngày tiếp diễn, và điều đó có nghĩa là nhân viên đôi khi cần phải làm việc từ sân bay, một quán cafe, cửa hàng tiện lợi hoặc một phòng khám. Linh hoạt về địa điểm làm việc sẽ phần nào giảm bớt căng thẳng cho nhân viên.

80. Đừng ép nhân viên tài năng làm việc quá sức

Khi một nhân viên siêng năng và làm việc hiệu quả, các quản lý thường cảm thấy họ có thể giao nhiều hơn (và ngày càng nhiều hơn) công việc cho những nhân viên này. Dù nhân viên có thể xử lý khối lượng công việc tăng lên nhưng làm nhiều công việc giống nhau sẽ dẫn đến kiệt sức và mệt mỏi. Nhân viên của bạn có thể sẵn sàng ở lại muộn để giúp đỡ công ty như một sự ràng buộc, nhưng khi phải làm thêm giờ từ thứ Hai đến thứ Sáu, họ sẽ bắt đầu tìm kiếm một nơi làm việc khác.

81. Thử thách nhân viên

Hầu hết nhân viên không tìm kiếm một công việc dễ dàng, lặp đi lặp lại nhàm chán. Họ muốn một công việc có thể kiểm tra kỹ năng và kiến thức hiện tại, công việc mà họ thực sự có thể say mê và làm việc hết mình. Nếu một nhân viên đang mong muốn nghỉ việc, doanh nghiệp có thể đã không giao cho nhân viên những dự án phù hợp với kỹ năng của họ.

82. Cho phép nhân viên tận hưởng kỳ nghỉ không giới hạn

Nghe có vẻ điên rồ, nhưng không hề: Miễn là nhân viên hoàn thành tất cả công việc của mình, tại sao công ty lại không thể cho họ nghỉ thêm vài ngày?

83. Tập trung vào những điều tiếp thêm năng lượng cho nhân viên

Tập trung vào cuộc trò chuyện về việc tiếp thêm hay tiêu hao năng lượng giúp lãnh đạo công ty và nhân viên cùng nhìn về một hướng, cùng nhau làm việc để tìm ra giải pháp!

84. Cho nhân viên nghỉ ngơi vào buổi chiều trước ngày nghỉ lễ

Ai lại không thích một khởi đầu thuận lợi trong chuyến du lịch vào kỳ nghỉ? Điều này cho thấy doanh nghiệp quan tâm đến nhân viên và cuộc sống ngoài công việc của họ.