

مهارت های رهبری برای تیم منابع انسانی



تیم منابع انسانی

ارتقاء شغل منابع انسانی به سطح بعدی مستلزم توسعه آگاهانه طیف وسیعی از مهارت‌ها است که بسیاری از مردم به آن فکر نمی‌کنند. به همین دلیل است که رهبران منابع انسانی برجسته هستند - آنها ویژگی‌های شخصی خاصی دارند که ممکن است به طور طبیعی به نظر برسد، اما می‌توان با تمرکز و آموزش نیز آن‌ها را توسعه داد.

برتری در حرفه منابع انسانی به معنای ارتقاء کیفیت و مهارت‌های رهبری شماست. به عنوان مثال، توانایی‌های تحلیلی شما در انتخاب و توسعه نوع پاداش به کارکنان مفید است. مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تعارض در مدیریت تیم و در مواجهه با انواع چالش‌های کارکنان و محل کار ضروری است.

اگر به دنبال نقش رهبری در حرفه منابع انسانی خود هستید، طیف وسیعی از موقعیت‌ها را پیدا خواهید کرد که بسیاری از آنها فضایی برای رشد دارند.

چرا مهارت های رهبری موثر در منابع انسانی ضروری است؟

رهبر منابع انسانی یک پیوند کلیدی بین مدیریت و نیروی کار کارکنان است. یک متخصص منابع انسانی خوب می‌تواند شرایط دشوار را حل کند و در مورد مشکلات کارمندان با مدیران مشورت کند. آنها فرآیندهای استخدام، مصاحبه، انتخاب و استخدام سازمان را مدیریت می‌کنند.

برخی از رهبران در مشاغل منابع انسانی بر تمام عملکردهای منابع انسانی شرکت نظارت می‌کنند، برنامه‌های جبران خسارت و مزایا را تنظیم می‌کنند. همچنین آموزش و توسعه را هدایت می‌کنند و برنامه‌هایی را برای ارتقای دانش و مهارت‌های کارکنان سازمان برنامه‌ریزی و هماهنگ می‌کنند. دارای مهارت‌های تحلیلی قوی، توانایی مدیریت و هماهنگی برنامه‌ها مهم هستند. افرادی که در مشاغل منابع انسانی سرآمد هستند، مهارت‌های نرم بالایی نیز دارند، مانند توانایی گوش دادن و ایجاد همدلی برای کارکنانی که ممکن است مدیریت آنها دشوار باشد.

مهارت‌های رهبری برای شغل منابع انسانی

با توجه به موارد گفته شده، برخی از مهم‌ترین مهارت‌های خاصی که به عنوان یک رهبر منابع انسانی نیاز دارید چیست؟
مهارت‌های منابع انسانی شامل این پنج مهارت رهبری موثر است که برای کسب موفقیت لازم است:

مهارت‌های تصمیم‌گیری.

از آنجایی که تصمیمات یک مدیر منابع انسانی به طور قابل توجهی بر تعداد زیادی از افراد تأثیر می‌گذارد، توانایی ایجاد تعادل بین نقاط قوت و ضعف گزینه‌های مختلف یک مهارت کلیدی در حرفه منابع انسانی است. به عنوان مثال، تصمیمات استخدام و اخراج می‌تواند بر بسیاری از افراد در یک سازمان تأثیر بگذارد.

مهارت‌های بین فردی

مهارت‌های بین فردی، یک دارایی مهم در حرفه منابع انسانی است. کار به عنوان بخشی از یک تیم مدیریت زمانی موثرتر است که یک مدیر منابع انسانی روابط کاری مثبتی با همکاران خود داشته باشد.

مهارت‌های رهبری

رهبران در مشاغل منابع انسانی بر عملیات بخش خود نظارت می‌کنند و اغلب با دیگران در پست‌های مدیریتی هماهنگ می‌شوند.

مهارت‌های سازمانی

رهبران در مشاغل منابع انسانی باید بتوانند بسیاری از پروژه‌ها را به طور همزمان مدیریت کنند و وظایف را اولویت بندی کنند.

مهارت‌های صحبت کردن

مدیران منابع انسانی باید به وضوح با کارکنان خود و سایر کارمندان ارتباط برقرار کنند. آنها برای ارائه سخنرانی، ارتباط با رهبری در همه سطوح و هدایت کارکنان خود به مهارت‌های گفتاری قوی نیاز دارند.

همدلی یک مهارت کلیدی منابع انسانی است

همدلی یک مهارت کلیدی در منابع انسانی است، مری جوتن در فوربس می‌نویسد، علاوه بر مهارت‌های رهبری، سازمانی و ارتباطی، مهارت‌های نرم مانند همدلی برای موفقیت بسیار مهم است. یک مدیر منابع انسانی باید تمایل و توانایی درک کارکنان را داشته باشد. مدیر باید همدلی شخصی داشته باشد که فراتر از محدوده محل کار است.

همدلی شخصی کیفیت‌های رهبری را در مشاغل منابع انسانی تقویت می‌کند. زیرا به متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا به کارکنانی که با بحران‌های شخصی مواجه می‌شوند کمک کنند. این بحران‌ها ممکن است زمانی رخ دهد که یک کارمند در خانواده با مرگ مواجه شود یا در شرایط کاری دشوار باشد.

"بزرگترین همدلی که ما می‌توانیم نشان دهیم این است که هم حمایت خود را در مشکلات شخصی دیگران ارائه دهیم و هم در صورت لزوم فضایی را برای مقابله با آن مسائل... هر فردی، صرف نظر از شغل، می‌خواهند به عنوان یک انسان درک شوند و برایشان ارزش قائل شوند، و ما به عنوان انسان همه با شرایط چالش برانگیزی در مورد خود و خانواده‌هایمان مواجه خواهیم شد."

همدلی یکی از مهمترین ویژگی‌های رهبری منابع انسانی در مواجهه با یک کارمند دشوار یا سخت است. قرار دادن خود به جای آنها می‌تواند چنین موقعیت‌هایی را تغییر دهد. به عنوان مثال، تصور کنید که شکایت‌هایی در مورد یک شخصیت دشوار در دفتر وجود داشته است. ممکن است معلوم شود که این شخص در زندگی شخصی خود چیزهایی را پشت سر می‌گذارد که به رفتارهای ناپسند کمک کرده است. همدلی در چنین زمانی مهارتی حیاتی است. وقتی دیدگاه و درد شخص دیگری را درک می‌کنیم، ممکن است از اخراج شخصی که در درون وجودش دارای ارزشمندی است اجتناب کنیم. یک رهبر منابع انسانی کارآمد اهمیت همدلی و سایر مهارت‌های نرم را به سایر مدیران یک شرکت نشان می‌دهد.

هوش هیجانی یک مهارت کلیدی منابع انسانی است

بررسی خدمات تحلیلی هاروارد (HBR) در سال ۲۰۱۸، بر اهمیت تغییر فرهنگ سازمانی با هوش عاطفی (EI) تاکید می‌کند. هدایت نوآوری و موفقیت تجاری از طریق قدرت هوش هیجانی، را ترکیبی از خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی تعریف می‌کند.

در پژوهشی، HBR از ۵۹۹ پاسخ دهنده که همگی در شرکت‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کردند، نظرسنجی کرد. از این تعداد ۳۴ درصد مدیران ارشد و ۱۹ درصد مدیران اجرایی یا اعضای هیئت مدیره بودند. کارکردهای شغلی که توسط افراد مورد بررسی نشان داده شد شامل ۱۳٪ عملیات و ۱۰٪ در منابع انسانی و آموزش بود. یافته کلی این بود که در حالی که بیشتر شرکت‌ها در مورد اهمیت EI صحبت می‌کردند، تعداد کمی احساس می‌کردند که به طور کامل در فرهنگ پیاده سازی شده است. تنها ۱۸ درصد از پاسخ دهندگان به شدت موافق هستند که سازمان‌های آنها EI را در فرهنگ خود جا داده اند.

۳۷٪ در مقابل ۸٪ از سازمان‌های باهوش هیجانی تجربیات مشتری قوی‌تر و سطوح بالاتری از وفاداری مشتری (۴۰٪ در مقابل ۱۲٪) و حمایت از مشتری (۳۱٪ در مقابل ۸٪) را گزارش می‌دهند.

۶۴ درصد از شرکت‌های دارای هوش هیجانی، درجه بالایی از توانمندی و تحمل ریسک دارند.

نزدیک به ۷۰ درصد از سازمان‌ها رضایت کارکنان را اندازه‌گیری می‌کنند. فقط ۱۰٪ مهارت‌های EI در سطح شرکت را ارزیابی می‌کنند.

وقتی EI درک شده و در فرهنگ کار گنجانده شود، یک مزیت برای مدیران در مشاغل منابع انسانی ایجاد می‌شود. به جای مهارتی که "داشتن آن خوب است"، مهارت نرم EI در محیط کار مدرن ضروری است. وقتی تصمیمات باید سریع گرفته شود، همیشه زمانی برای انتظار ارتباط از بالا وجود ندارد. افراد در تیم‌ها اغلب نیاز به همکاری برای حل مشکلات و ارائه راه حل‌های خود دارند. این بدان معناست که تسلط بر مهارت‌های بین فردی باید در سطوح بالا الگوبرداری شود و در هر سطحی در یک شرکت اجرا شود.

تام استارنر در مورد نتایج این مطالعه در Human Resource Executive می‌نویسد و می‌گوید که نتایج کلی ارزش‌هایی را که اغلب در مشاغل منابع انسانی نشان داده می‌شوند روشن می‌کند: کارکنان می‌خواهند به EI توجه بیشتری شود زیرا کار آنها را آسان می‌کند، اما گاهی اوقات مدیریت ارشد در اتخاذ شیوه‌های EI کند است.

هوش هیجانی به نیروی انسانی شغلی، قدرت ماندگاری می‌دهد

مارتا فینی در Human Resources Executive می‌نویسد که بسیاری از رهبران منابع انسانی در هنگام مواجهه مکرر با موقعیت‌های عاطفی دشوار برای حفظ تعادل عاطفی درونی خود تلاش می‌کنند. درام در یک شرکت ممکن است از جای دیگری شروع شود، اما ناگزیر به منابع انسانی ختم می‌شود. رهبر منابع انسانی باید منابع احساسی برای کمک به حل تعارضات، تناسب شغلی نامناسب و موقعیت‌های دیگر داشته باشد.

او از چندین مدیر اجرایی نقل می‌کند که تجربه حضور در رهبری منابع انسانی را دارند. همانطور که اد مارتین، معاون سابق آموزش رادیو اینترنتی پاندورا توصیه می‌کند: «بدانید که چه زمانی بدبین می‌شوید و راهی پیدا کنید که کمی اتاق تنفس داشته باشید.»

یکی دیگر از لنگرهای رهبران منابع انسانی که می‌خواهند تعادل عاطفی را حفظ کنند، درک استانداردهای اخلاقی خود و شرکت شما و نزدیک ماندن به آنها است.

EI نه تنها یک کیفیت رهبری مهم است، بلکه به استانداردهای اخلاقی واضح و توانایی رهبران منابع انسانی برای برقراری ارتباط با دیگران در سراسر یک شرکت کمک می‌کند.

استانداردهای اخلاقی و ارتباطات صریح از امتیاز بالایی برخوردارند.

رهبران در مشاغل منابع انسانی باید به طور واضح با گروه‌ها و افراد در طول فرآیند کاری شرکت ارتباط برقرار کنند. این امر به ویژه زمانی صادق است که تغییرات تأثیر قابل توجهی بر کارمندان داشته باشد.

سانی گیلز در HBR می نویسد که وقتی از ۱۹۵ شرکت جهانی خواست تا ۷۴ ویژگی رهبری را رتبه بندی کنند، ۶۷٪ "استانداردهای اخلاقی بالا" را به عنوان بهترین کیفیت رهبری موثر و ۵۶٪ "ارتباط با انتظارات واضح" را به عنوان کیفیت برتر رتبه بندی کردند.

گیلز می نویسد که یافته های او تأثیر مستقیمی بر کارمندان دارد زیرا آنها در مورد ایجاد یک محیط امن و قابل اعتماد هستند. رهبران منابع انسانی با استانداردهای اخلاقی بالا به کارکنان نشان می دهند که به عدالت متعهد هستند. ارتباط نیز یک مهارت اصلی است، زیرا زمانی که یک رهبر منابع انسانی انتظارات را به وضوح بیان می کند، کارکنان احساس امنیت می کنند زیرا می دانند چه انتظاری باید داشته باشند. در یک محیط امن، کارمندان می توانند آرامش داشته باشند و از ظرفیت بالاتر مغز برای مشارکت اجتماعی، نوآوری، خلاقیت و جاه طلبی استفاده کنند.

رهبران در تیم منابع انسانی می توانند محیط کاری ایجاد کنند که به افراد امکان می دهد در سطح عمیقی احساس امنیت کنند. «این شایستگی در مورد رفتاری است که با ارزش های شما سازگار باشد. اگر با وجود احساس ناراحتی آزاردهنده تصمیماتی می گیرید که با اصول شما مغایرت دارد یا اقداماتی را توجیه می کند، احتمالاً باید دوباره با ارزش های اصلی خود ارتباط برقرار کنید.

ویژگی های رهبران قوی

توانمندسازی دیگران برای خودسازماندهی: در حالی که رهبران به مهارت های تصمیم گیری و رهبری خود برای یک شرکت ضروری هستند، گاهی اوقات دادن مقداری قدرت به افراد در یک شرکت به آنها اجازه می دهد تا مولدتر و فعال تر باشند. به نوبه خود، رضایت شغلی و تعهد به شرکت اغلب افزایش می یابد.

ایجاد حس ارتباط و تعلق: رهبران گاهی اوقات از افرادی که رهبری می کنند دوری می کنند، اما گیلز از مطالعه خود به این نتیجه رسید که رهبران باید با افرادی که مدیریت می کنند ارتباط برقرار کنند. رفتارهای دوستانه مانند لبخند زدن، صدا زدن افراد با نام آنها و به خاطر سپردن جزئیات مربوط به آنها می تواند راهگشا باشد.

نمایش گشودگی نسبت به ایده های جدید و تقویت یادگیری سازمانی: رهبران زمانی مؤثرتر هستند که پذیرای تغییر نظرات و ایده های جدید باشند و محیطی را برای امتحان کردن چیزهای جدید و اشتباه ایجاد کنند. رهبران قبل از تشویق همان طرز فکر در افراد و تیم هایی که رهبری می کنند، ابتدا باید مطمئن شوند که پذیرای تغییر و ایده هستند.

تسلط فرهنگی، ویژگی های رهبری منابع انسانی است

در محیط های کاری امروزی، مهارت های موثر منابع انسانی باید شامل کار با افراد با پیشینه های مختلف در ایالات متحده و به طور بالقوه در مقیاس جهانی باشد. مطالعه ای با عنوان "دو عامل کلیدی موفقیت برای رهبری تیم پروژه جهانی: ارتباطات و مدیریت منابع انسانی" بر روانی فرهنگی به عنوان یک مهارت کلیدی رهبری منابع انسانی تأکید دارد. فناوری و اینترنت کار با همکاران و کارمندان را در سراسر جهان آسان کرده است و در نتیجه رهبری و کار گروهی ابعاد جدیدی پیدا کرده است.

تیم‌های جهانی با مجموعه‌ای از چالش‌ها نسبت به تیم‌هایی که در یک مکان هستند، از جمله پل زدن بر تفاوت‌های فرهنگی، ایجاد مکان‌هایی برای مناطق زمانی، و تسلط بر ارتباطات مؤثر میان افرادی که ممکن است زبان‌های مختلفی را به عنوان زبان اصلی خود داشته باشند، مواجه هستند. این مطالعه نتیجه می‌گیرد: «ایجاد ارتباط آسان، درک فناوری و آموزش مورد نیاز، و ایجاد هنجارها و انتظارات برای اعضای تیم جهانی مهم است.

رهبران منابع انسانی نیاز به درک و حساسیت نسبت به تفاوت‌های فرهنگی و توانایی کمک به نیروی کار جهانی برای همکاری یکپارچه دارند. ارتباطات بین فرهنگی یک مهارت کلیدی رهبری در بازار جهانی امروز است. جلوگیری از سوء تفاهم‌های فرهنگی که می‌تواند محل کار را مختل کند، مهم است.

[منبع](#)