

نکاتی که مدیران منابع انسانی می‌توانند از مربیان فوتبال بیاموزند

آنچه مدیران منابع انسانی از مربیان می‌آموزند

مدیران منابع انسانی در کنار لذت بردن از تماشای مسابقات جام جهانی، می‌توانند از همتایانشان (مربیان) بیاموزند.

ساختار تیم‌های ملی فوتبال را براحتی می‌توان با ساختار شرکت‌ها مشابه دانست. به عنوان مثال در ساختار سازمانی یک شرکت مدیرعامل‌ها، مدیرهای میانی و کارمندان وجود دارند، که نقش آن‌ها به ترتیب مشابه نقش رئیس باشگاه، کمک مربی و بازیکنان است.

با این شبیه‌سازی نقش مدیر منابع انسانی را میتوان به دو دلیل زیر با نقش سرمربی تیم یکسان دانست:

۱- همانگونه که مدیران منابع انسانی وظیفه دارند که انتظارات مدیرعاملان را به سایر افراد شرکت منتقل نمایند و رابطی بین سطوح مختلف سازمان باشند، سرمربی‌ها نیز رابطی بین صاحب باشگاه و بازیکنان تیم هستند.

۲- در یک شرکت مدیر منابع انسانی (حداقل در ارتباط با کارمندان شرکت) به عنوان نماینده شرکت دیده می‌شود، به همین صورت مربی هر تیم در چشم بازیکنان و طرفداران به منزله‌ی نماینده تیم است.

مهمترین نکاتی که مدیران منابع انسانی از مربیان فوتبال می‌آموزند، عبارتند از:

۱- تعدادی بازیکن خوب نیمکت نشین از یک بازیکن ستاره موثر است.

هرچند داشتن یک ستاره در تیم باعث میشود که تیم شما طرفداران بیشتری داشته باشد. اما یک ستاره بتنهایی نمی‌تواند منجر به پیروزی تیم شود.

درسی که مدیران منابع انسانی از این اصل می‌گیرند: کارمندان ممتاز (یعنی افراد با انگیزه، با استعداد و کوشا) بسیار کمیاب هستند، همچنین استخدام آن‌ها هزینه‌بر خواهد بود. بنابراین بهتر است به جای صرف انرژی و بودجه برای پیدا کردن یک کارمند نمونه، انرژی و بودجه‌ی خود را صرف پیدا کردن کارمندان خوب و با پتانسیل بالا بنمایید.

۲- بهترین بازیکنان جذب بهترین تیم‌ها خواهند شد.

بازیکنان دوست دارند که عضو بهترین تیم شوند. بعبارت دیگر بازیکنان بدنبال تیمی می‌گردند که نسبت به سایرین افتخارات بیشتری کسب کرده و شهرت و اعتبار بیشتری نزد مردم دارد.

درسی که مدیران منابع انسانی از این اصل می‌گیرند: اگر شما شرکت کوچکی داشته باشید باید دو تا سه برابر بیشتر از کسانی که شرکت‌های بزرگ دارند برای جذب کارمند ممتاز تلاش کنید، زیرا شرکت‌های بزرگ به اعتبار نامشان برای کارجویان جذاب‌تر هستند. بنابراین اگر همواره در حال رقابت با شرکت‌های بزرگتر برای جذب کارمندان ممتاز هستید و یا حتی اگر این رقابت را

باخته‌اید، تنها راه حل این است که روی نقاط قوتی که شرکت شما را از سایر شرکت‌ها متمایز می‌کند تاکید نموده و ارزش افزوده‌ای که شرکت شما برای کارمندان به ارمغان می‌آورد را صراحتاً به آن‌ها نشان دهید.

۳- از آدم‌ها در جایگاه‌های استفاده کنید که بتوانند در آن جایگاه رشد کنند و بدرخشند.

یک مربی باتجربه تشخیص خواهد داد که هر بازیکن در چه پستی تواناتر است. حتی اگر خود بازیکن نظر متفاوتی داشته باشد. به همین علت است که بازیکنان زیادی را میتوان نام برد که وقتی به تیم ملی رفتند در پستی متفاوت از پستی که در تیم باشگاهی‌شان داشتند بازی کرده‌اند.

درسی که مدیران منابع انسانی از این اصل میگیرند: شما نیز به عنوان یک مدیر منابع انسانی باید قادر به تشخیص استعداد و توانایی‌های کارمندان خود باشید و وظیفه‌ای را به آنان بسپارید که از عهده‌ی انجام آن برآیند. به عنوان مثال یک مدیر منابع انسانی باتجربه براحتی می‌تواند از بین کارشناسان کسی که شایستگی بیشتری دارد را تشخیص داده و به کارشناسی ارشد ارتقا دهد.

۴- ارائه بازخوردهای پیوسته به افراد کمک می‌کند تا خود را با انتظارات شما هماهنگ سازند.

مربیان همواره با بازیکنان در رابطه با عملکردشان صحبت می‌کنند. با استفاده از فیلم بازی اشکالات بازیکنان را به آنان نشان داده و حتی گاهی اوقات تمرین را متوقف می‌سازند تا نواقص را برطرف نمایند. آن‌ها حتی از وقت استراحت بین دو نیمه برای بازخورد دادن به بازیکنان غافل نمی‌شوند.

درسی که مدیران منابع انسانی از این اصل میگیرند: در مدیریت عملکرد دادن بازخورد به‌هنگام تاثیر بسزایی دارد. زیرا بازخورد به‌هنگام به کارمندان این امکان را می‌دهد که خود را با انتظارات شما هماهنگ کنند.

نتیجه گیری:

تفاوتی ندارد که شما یک مدیر منابع انسانی تازه کار یا باتجربه هستید، همواره میتوانید از نحوه‌ی هدایت تیم‌های فوتبال توسط مربیان‌شان بیاموزید.