

چگونه به کارمندان بازخورد موثر بدهیم؟

اگر مدیر هستید که کارمندانی را استخدام کرده‌اید و با آنها به طور منظم کار می‌کنید، بسیار مهم است که به کارمندان بازخورد موثر ارائه بدهید.

بازخورد، چه مثبت و چه منفی کارمندان را از کارایی و عملکردشان با خبر می‌کند و به آنها فرصتی برای پیشرفت می‌دهد. با این حال اگر بازخورد شما غلط باشد و یا در مسیری اشتباه بیان شود، ممکن است به روابط کاریتان صدمه بزند و اثر بخشی تیم را به خطر بیندازد.

خوشبختانه ما در [سنجمان](#) چند استراتژی فراهم کرده‌ایم که به شما در ارائه بازخورد موثرتر کمک می‌کند.

امتیازات بازخورد درست به کارمندان

ارائه بازخورد موثر به این معنی است که پیام شما به طور درست و کامل منعکس شده است. بازخوردی موثر است که ویژگی‌های زیر را داشته باشد:

- رفتارهای خوب را تقویت کند .
 - کارمندان را به انجام کارهای خوبی که برای سازمان سودمند هستند تشویق کند.
 - رفتارهای بد را از بین ببرد و یا آنها را کاهش دهد.
 - باید قبل از بروز عادت‌ها و رفتارهای بد، آنها را شناسایی کرد.
 - اعتماد متقابل را بهبود ببخشد.
 - باعث ایجاد محیطی برای برقراری ارتباطات موثر بر مبنای شفافیت شود.
 - اعتماد به نفس و اطمینان را تقویت کند.
- شرایطی را ایجاد کند که کارمندان نسبت کار و موقعیت شغلی که در شرکت دارند، احساس بهتری داشته باشند.

برای ارائه بازخوردهای موثر به کارمندان، چه گام‌های را می‌توانید برداشت؟



باید در نظر بگیرید که هر کس از بازخوردهای شما برداشته‌های متفاوتی خواهد داشت انسان‌ها به دلایل مختلف از جمله تفاوت نسل، تفاوت‌های شخصیتی و تجارب گذشته با یکدیگر متفاوت هستند. یک نفر ممکن است بازخورد صریح و مستقیم را ترجیح دهد و فرد دیگری رویکرد ملایم‌تر را مناسب‌تر بداند. پس بهتر است برای هر فرد، از سبک و لحن مناسب استفاده کنید.

به طور مداوم بازخورد دهید

بازخورد زمانی موثر خواهد بود که به طور مداوم مطرح شود. بسیار مهم است که این قاعده را با رعایت لحن بیان، نسبت به هر کارمند بیان کنید. به عنوان مثال اگر کارمندی در انجام یک کار خوب عمل کند، باید او را به ادامه و تکرار این کار تشویق کرد. به هر یک از اعضای یک تیم، حداقل یک بار یا دو بار در هفته و در جلسات رسمی یک یا دو بار در سال بازخورد ارائه دهید. این کار می‌تواند کارمندان را پاسخگو کند و به آنها در دنبال کردن پیشرفت‌هایشان کمک کند.

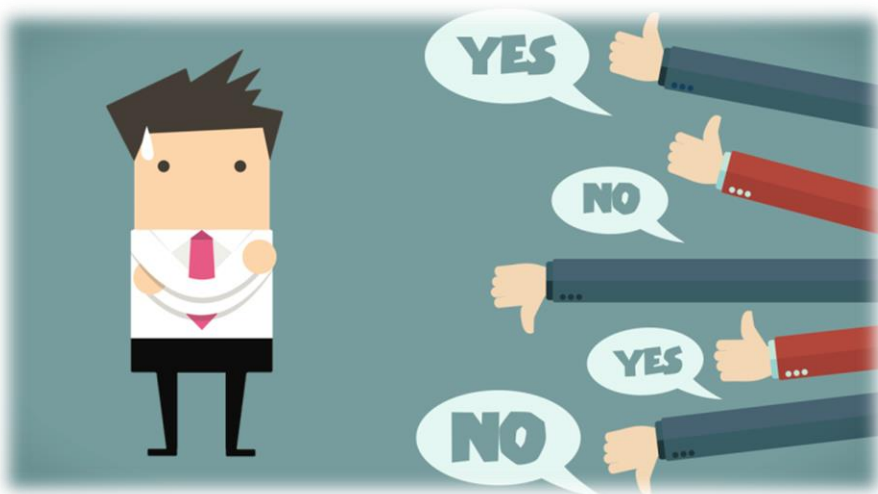
از بازخورد رسمی و غیر رسمی استفاده کنید

برخی از کارآفرینان، تنها در بررسی عملکردهای رسمی کارکنان بازخورد ارائه می‌کنند و برخی دیگر نیز، بازخوردها را تنها به صورت غیر رسمی و آن هم در صورت نیاز ارائه می‌دهند. در حقیقت بهترین رویکردی که می‌توان اتخاذ کرد، ارائه هر دو بازخورد رسمی و غیر رسمی است. بازخورد رسمی برای ارزیابی در سطح بالاتر و همچنین وادار کردن کارمندان به جدی گرفتن کارشان مهم است. در بین بازخوردهای رسمی نیز، باید از بازخوردها غیر رسمی استفاده کرد.

بازخورد مثبت را به صورت عمومی ارائه دهید و بازخورد منفی را به صورت خصوصی

توصیه می‌شود که در صورت امکان، بازخوردهای مثبت را به صورت عمومی اعلام کنید؛ چرا که این کار نه تنها اطمینان خاطر و اعتماد به نفس فرد گیرنده را تقویت می‌کند، بلکه بر دیگر افراد نیز تاثیرگذار خواهد بود و آنها را به انجام کارهای درست تشویق خواهد کرد.

بازخوردهای منفی برای به حداقل رساندن رنجش و تاثیرگذاری بیشتر، باید به صورت خصوصی مطرح شود.



از رویکرد ساندویچ تعارف استفاده کنید!

این رویه برای ارائه موثر بازخوردهای منفی بسیار کاربردی است. در این روش، بیان بازخورد منفی با کنار هم قرار دادن آن در کنار بازخوردهای مثبت بسیار راحت تر می شود. به بیان دیگر شما این روش را با بیان یک ویژگی مثبت یا نقطه قوت آغاز می کنید؛ سپس به نقطه ضعفی که در نظرتان است اشاره می کنید و بعد از آن یک بازخورد مثبت دیگر را بیان می کنید.

هرچند که استفاده از این روش به دلیل احتمال گیج کننده بودن آن و همچنین احتمال کاهش صمیمیت در فضای کاری در صورت روشن شدن این رویکرد، در طی سال های اخیر کاهش پیدا کرده اما در صورتی که آن را در موقعیت های مناسب به کار ببرید، میتواند بسیار مفید باشد.

همیشه بازخورد های منفی را همراه راهکارهای خاص ارائه دهید

بازخوردهای منفی بهتر است با ارائه پیشنهادها و راهکارهای شخصی سازی شده برای بهبود و برطرف کردن ایرادات همراه باشد. زمانی که یک مدیر نداند که چگونه می تواند نقطه ضعف های کارمندانش رو برطرف کند، بیان کردن آنها نمی تواند سودی داشته باشد. پس همیشه بازخورد منفی را با رهکار مناسب بیان کنید.

جمع بندی

انتخاب یک رویکرد مناسب در بیان بازخوردهای مثبت و منفی اهمیت بسیار بالایی در افزایش بهره وری و پیشرفت سازمان ها خواهند داشت. در این مقاله به چند روش مناسب برای ارائه بازخورد تاثیرگذار اشاره شد.