

{jcomments on}เทคนิคการปรับพฤติกรรมลูกน้อง

ในบางครั้งหัวหน้างานหลายต่อหลายคนอาจจะประสบปัญหา “ เหนื่อยใจ ” กับลูกน้องที่ตนต้องดูแลรับผิดชอบ เหตุเพราะหัวหน้างานจะต้องเผชิญกับลูกน้องที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมในแบบฉบับที่ต่างกันไป

บาง

คนก้าวร้าวไม่ยอมทำตาม ชอบท้าทายและพิสูจน์

“

กิน

”

ของหัวหน้างาน

ลูกน้องบางคนเอาแต่เล่น

MSN

หรือ

Chat

ทั้งวัน ไม่ใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ

หรือบางคนชอบพูดจาซุบซิบนินทาหัวหน้างาน ชอบให้ร้ายหรือว่าร้ายหัวหน้างานกับคนอื่น

ๆ

อริสว่าหัวหน้างานต้องเจอเจอกับลูกน้องจำพวกนี้ไม่มากนักน้อย เพื่อนอริสบางคนเจอลูกน้องที่ชอบลงมือหัวหน้านาน ดูว่าหัวหน้าจะเก่งแค่ไหน ไม่ยอมให้ข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่ถูกบ้างผิดบ้าง คุณรู้ไหมคะว่า
เกิดอะไรขึ้นกับเพื่อนของอริสคนนี้ ในที่สุดเขาลาออกจากงานไป
เพราะทนปกครองลูกน้องจำพวกนี้ไม่ได้

อริสคิดว่าการลาออกไม่ใช่หนทางในการแก้ไขปัญหาค่ที่สุด ทางเลือกมีอยู่มากมายค่ะ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เองถือได้ว่าเป็นสิ่งเราที่เป็นตัวกระตุ้นให้
เกิดหัวหน้างานมีพฤติกรรมการตอบสนองหรือตอบรับที่ต่างออกไป

การตอบสนองที่ดีมีใช้การหลีกเลี่ยง หลีกเลียง กลัว

ไม่กล้าที่จะเผชิญกับสิ่งที่เรากำลังเผชิญ

ความรู้สึกเหนื่อยใจจนถอนตัวออกจากองค์กรนั้น ๆ ไป ถือว่าคุณกำลังจะเป็น

“

ผู้แพ้

”

ที่ยังไม่ลองสู้ (กันสักตั้ง) เอาแบบสุด ๆ ไปเลย

เมื่อคุณเจอกับพฤติกรรมของลูกน้องที่ไม่ได้ตั้งใจหรือไม่เป็นไปตามที่ใจปรารถนา

อลิสขอให้คุณอดทนและพยายามหาเทคนิควิธีการบริหารจัดการกับพฤติกรรมของลูกน้องที่ทำให้หัวหน้างานต้องเหนื่อยใจให้ได้

อลิสมีเทคนิคง่าย ๆ ลองไปใช้ปฏิบัติกัน ดังต่อไปนี้ค่ะ

รู้จักลูกน้องให้ดีพอ – คุณต้องถามตนเองก่อนว่ารู้จักลูกน้องคนนั้นพอหรือไม่ เคยเข้าไปสอบถามความต้องการหรือสิ่งที่ลูกน้องคาดหวังบ้างหรือไม่ คุณรู้หรือไม่ว่าลักษณะนิสัยของลูกน้องแต่ละคนเป็นอย่างไร การที่หัวหน้างานมี

ego

สูงที่คิดว่าตนเองเป็นหัวหน้างานแล้ว ลูกน้องต้องเคารพและต้องเข้าหาตนเองก่อน

...

คิดผิถถนัคคะ

...

การเริ่มต้นเข้าไปพูดคุยกับพวกเขา ถามไถ่ทุกข์สุข

และการพยายามศึกษานิสัยที่แท้จริงของลูกน้อง

รวมถึงสาเหตุหรือที่มาของนิสัยและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของลูกน้องแต่ละคน

เป็นสิ่งที่หัวหน้างานควรกระทำเป็นอย่างยิ่งค่ะ

แสดงผลงานให้ยอมรับ – จงพยายามเร่งสร้างผลงานให้ลูกน้องยอมรับในตัวคุณ เพราะผลงานที่ถูกยอมรับจะช่วยให้ลูกน้องเคารพและศรัทธาในตัวคุณได้ หากคุณไม่มีผลงานหรือแสดงพฤติกรรมตามแบบที่ลูกน้องคิดไว้

โดยไม่เคยแสดงกันให้ลูกน้องรับรู้เลย

แน่นอนว่าพวกเขาจะปฏิเสธและยอมรับฟังในสิ่งที่คุณต้องการให้พวกเขาไปปฏิบัติ

สร้างบารมีเพื่อผูกมิตรสัมพันธ์ – หากคุณเจอกับลูกน้องที่ทำให้ต้องเหนื่อยใจมาก ๆ การสร้างบารมีเป็นสิ่งที่ควรทำเป็นอย่างยิ่ง บารมีมิใช่กฎระเบียบ ข้อบังคับที่นำมาใช้เพื่อลงโทษเมื่อลูกน้องไม่ทำตามคำสั่งที่คุณมอบหมาย

แต่บารมีนั้นเป็นการผูกใจผูกใจให้ลูกน้องรัก และอยากทำงานให้กับหัวหน้างาน แบบว่า

“

ถวายหัว

”

เอาเลยก็ว่าได้

...

เทคนิคการสร้างบารมีนั้นง่ายมาก

นั่นคือพยายามหาวิธีการตีสนิทกับลูกน้อง ไม่ว่าจะเป็นด้วยการพูดหรือการกระทำ

ให้มองทางบวก – เมื่อคุณพยายามปรับพฤติกรรมเขาให้รู้ ลูกน้องก็ยังซุบซิบนินทาคุณอยู่เหมือนเดิม หรือยังไม่ชอบหน้าคุณขึ้นมาเลย

อลิสแนะนำว่าคุณไม่ต้องไปใส่ใจอะไรหรอกนะคะ

ต้องยอมรับค่ะว่า

พฤติกรรมคนยากแท้หยั่งถึง คนเรานานาจิตตัง

ถ้าเราปรับเขาให้ยอมรับและปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนเองมอบหมายให้ไม่ได้

ง่ายนิดเดียวค่ะ ก็ปรับความคิดของตนเองแล้วกัน ไม่ต้องไปโกรธ หรือถือโทษ

ต่อว่าลูกน้องคนนั้น ต้องคิดเสมอว่า

“

เจอลูกน้องแบบนี้บ้าง ทำทนายดีเหมือนกัน

”

คุณอย่าเพิ่งถอนตัวไปซะก่อน การลาออกไม่ใช่วิธีการแก้ไขปัญหาคือที่สุด

แต่การเผชิญหน้ากับสิ่งเร้าที่ท้าทายนี้ เป็นการทางออกหรือทางเลือกที่คุณควรทำ

ดังนั้น การปรับพฤติกรรมของลูกน้องจึงเป็นเรื่องที่ไม่ยากและไม่ง่ายนักสำหรับผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่ต้องปกครองดูแลลูกน้อง หัวหน้างานที่ดีไม่ควรละเลยที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องยอมรับ

ศรัทธา และให้ใจพร้อมที่จะช่วยเหลือภาระงานต่าง ๆ ของหัวหน้างาน