



Team Member Engagement – Tips 128

6 Cara untuk Mendorong Strategi Keterlibatan Karyawan Sehari-hari

Keterlibatan karyawan bukanlah sesuatu yang hanya fokus pada konferensi akhir tahun atau bahkan pada pertemuan bulanan. Membangun tim yang termotivasi dan berdedikasi membutuhkan pengelolaan yang baik dan pengembangan staf setiap harinya. Dan menurut sebuah survei Dale Carnegie dari 1.500 karyawan, hanya 29 persen yang benar-benar terlibat. Kenapa? Alasan utama yang diberikan oleh peserta adalah: hubungan yang tidak baik dengan supervisor langsung mereka, kurangnya kepercayaan pada kepemimpinan senior, dan tidak adanya kebanggaan pada perusahaan. Di atas semuanya itu, para trainer Dale Carnegie mengatakan bahwa tujuan Anda sebaiknya untuk menjaga lingkungan yang positif untuk tim Anda. Ketika semuanya berjalan lancar, pujian dapat mengalir bebas di kantor-kantor. Dan di saat yang tidak menentu seperti yang kita hadapi sekarang, mudah untuk menyalahkan dan mengkritik. Apa yang membedakan manajer yang hebat dari manajer lainnya adalah kemampuan untuk memotivasi tanpa mengeluh. Berikut adalah 6 cara untuk melakukannya:

Sederhana, Ucapkan Terima Kasih

Filsuf John Dewey pernah berkata bahwa dorongan terbesar yang semua manusia rasakan adalah "keinginan untuk menjadi penting." Oleh karena itu, mengakui karyawan Anda membuat mereka merasa dihargai-dan terlibat." Mengekspresikan rasa terima kasih Anda merupakan cara yang baik untuk mendapatkan karyawan yang bekerja ekstra," kata Roy Cohen, pelatih karir dan penulis "The Wall Street Professional's Survival Guide ". Anda mungkin berpikir, tapi jangan mengatakan dengan cepat, terima kasih yang tulus akan berkata lebih banyak daripada yang Anda sadari.

Jangan Lupakan Hal yang Terlihat

Dale Carnegie mendesak para pemimpin untuk memuji walaupun itu hanya perbaikan kecil pada setiap orang. Tapi jangan lupa untuk memuji mereka yang tidak membutuhkan adanya perbaikan sama sekali. "Kita sering fokus pada pemecahan masalah, sehingga kita mengabaikan apa yang sedang terjadi dengan baik. *Payroll* , misalnya, biasanya memberikan sebuah gaji dua mingguan

akurat tetapi sebagian besar karyawan dan manajer menganggap biasa proses yang luar biasa tersebut," catat konsultan manajemen Michael Carroll , penulis "[*Fearless at Work: Timeless Teachings for Awakening Confidence, Resilience, and Creativity in the Face of Life's Demands.*](#)". Jadikanlah hari ini adalah hari Anda berjalan ke departemen *payroll* (atau departemen mana mungkin diabaikan di kantor Anda) dan berterima kasih kepada mereka yang bertanggung jawab atas upaya mereka pada saat ini dan masa lalu.

Meminta Umpan Balik

Cohen menunjukkan bahwa kepopuleran mantan Walikota New York Ed Koch membangun loyalitas dan *goodwill* bahkan selama masa-masa sulit dalam perekonomian kota adalah dengan hanya bertanya pada orang "Bagaimana saya melakukannya?" "Karyawan-danwarga perlu-tahu bahwa mereka didengar," kata Cohen. Ini tidak mudah untuk mengundang kritik konstruktif, tetapi Anda dapat belajar beberapa informasi berharga yang dapat membantu Anda menjadi manajer yang lebih baik. Setidaknya, Anda akan menunjukkan bahwa Anda mendengarkan. Cara lain untuk menunjukkan orang-orang bahwa telinga Anda terbuka? Ulangi nama ketika Anda berbicara kepada orang-orang. Dale Carnegie pernah berkata bahwa ini adalah bunyi paling manis untuk setiap individu. Jika karyawan Anda merasa seperti Anda sedang mendengarkan mereka dan tertarik pada apa yang mereka katakan, mereka akan menunjukkan rasa hormat yang sama kepada Anda. Akhirnya, hal memberi dan menerima ide-ide ini akan membangun keterlibatan.

Jalan dan Bicara dalam Keadaan Santai

Untuk membangun hubungan dengan anggota tim Anda, Anda perlu melihat dan mendengar mereka-akan lebih jika tidak hanya di kantor Anda, di mana Anda berada dalam posisi berkuasa. "Memiliki satu per-satu pertemuan singkat sambil berjalan (di dalam atau di luar gedung) untuk menginspirasi lebih banyak *brainstorming* dan kreativitas," kata Colette Ellis, pendiri InStep Consulting. Tidak punya waktu untuk satu per-satu? "Pertimbangkan untuk menyiapkan jaringan sosial swasta seperti Yammer untuk tetap mengetahui apa yang terjadi dan menginspirasi kolaborasi internal dan dialog," kata Ellis. Kuncinya adalah mengikuti prinsip Dale Carnegie yaitu menjadi benar-benar tertarik pada orang dan belajar tentang mereka. Meskipun mungkin mengambil sedikit waktu, uang dan perencanaan, manfaat dari keterlibatan akan sangat berharga untuk perusahaan Anda.

Mendorong Karyawan untuk Belajar Sejarah Perusahaan

Survei Dale Carnegie yang baru menemukan bahwa kurangnya kebanggaan dalam perusahaan dapat berkontribusi dalam masalah keterlibatan. Tentu saja, kebanggaan perusahaan dibangun dari waktu ke waktu, tapi kadang-kadang membantu untuk mulai dari awal, dengan berbagi sejarah perusahaan selama masa orientasi. Ellis juga merekomendasikan perburuan [http://www.ehow.com/video_12238350_funny-scavenger-hunt-ideas-adults-office.html] atau permainan trivia untuk tujuan ini sepanjang tahun. " Kemudian, pada saat rapat staf dan acara, termasuk waktu untuk menghargai orang-orang yang telah dikenal (dan yang tidak jelas) kejadian penting tanggal/fakta tentang perusahaan dan para pendirinya, " kata Ellis. Ini mungkin tampak seperti mainan anak-anak, tetapi mereka dapat membangun keterlibatan yang serius.

Tersenyum

Jika Anda memiliki satu detik dari waktu luang di hari kerja Anda (dan siapa yang tidak?), gunakan untuk tersenyum pada karyawan Anda ketika Anda melewati mereka di koridor. Tersenyum adalah salah satu cara paling sederhana dari Dale Carnegie untuk membuat orang-orang menyukai Anda (dan mudah-mudahan, sebagai hasilnya, merasa lebih terhubung dengan Anda dan pekerjaan yang mereka lakukan di bawah bimbingan Anda). Plus, itu terasa menyenangkan! Satu senyum mungkin tidak melibatkan seluruh tim Anda, tetapi bisa menjadi langkah pertama dalam sebuah proses.

~ ~ ~