

## شناسایی کاهش عملکرد کارمندان و بهانه های متداول برای آن

کاهش عملکرد کارکنان به هر دلیلی که باشد علائم تقریباً مشخصی دارد. با شناخت این علائم می توان تصمیم گیری سریع تری در بخش نیروی انسانی داشت.

حفظ کارمندان یکی از چالش های اساسی دنیای امروز کسب و کار است. بسیاری از مدیران و رهبران این مورد را یکی از اساسی ترین دغدغه های فکری خود می دانند. البته تفکر آنها کاملاً صحیح است چراکه با جابه جایی و حذف و اضافه کردن مرتب کارمندان، نمی توان جریان ثابتی از دانش و پیشرفت را در سازمان برقرار کرد و در نتیجه برنامه ریزی برای اهداف بلندمدت نیز دشوار خواهد شد.

با وجود اهمیت حفظ کارمندان، برخی اوقات تغییر در نیروی انسانی غیرقابل اجتناب است. این تغییر قطعاً برای مدیران ناراحت کننده خواهد بود، اما نباید به عنوان مدیر در چنین شرایطی خودتان را پشت دیگران پنهان کنید. به بیان دیگر باید عواقب تصمیمات خود را بپذیرید. در نهایت هرچه که شرکت بزرگ تر می شود، ایجاد تغییر در این بخش دشوارتر خواهد شد. به عنوان یک مدیر باید همیشه به یاد داشته باشید که علاقه و وفاداری به کارمندان کنونی، نباید مانع تصمیم گیری صحیح در مورد افراد با عملکرد ضعیف شود.

مطلب مرتبط: ۹ کاری که مدیران باید در زمان افت عملکرد کارمندان خود انجام دهند

با رشد شرکت، برخی کارمندان کنونی نمی توانند با سرعت جدید همگام شوند و در نتیجه، ارزش مورد انتظار را به شرکت اضافه نمی کنند. در این شرایط باید رفتاری واقع گرایانه داشته باشید و حتی به تغییر این افراد فکر کنید. در این موقعیت و زمانی که نیاز به گفت و گوی حساس تغییر نیرو می رسد، حس وفاداری شما به کارمند، دشمن اصلی خواهد بود.

در اینجا باید تعریف وفاداری به کارمند و شرکت را درک کنید. در زندگی شخصی وفاداری به معنای اعتماد کامل به یک فرد است. در این نوع وفاداری شما از فرد مورد نظر در برابر هرگونه حمله محافظت می کنید، اما در زندگی کاری و مدیریتی، وفاداری باید به کل سازمان باشد و نباید عملکرد کلی فدای وفاداری به یک کارمند شود. وقتی یک کارمند نتواند با سرعت جدید هماهنگ شود، وظایف خود را بر گردن دیگران می اندازد و با ایجاد حس بی ملی در دیگران، به مرور استانداردهای شرکت را کاهش می دهد.

اغلب مدیران آگاهانه یا ناآگاهانه، شرایط ضروری برای تغییر در نیروی انسانی را نادیده می گیرند. آشنایی با برخی نشانه های کاهش عملکرد یا میل کارمند به پیشرفت، به مدیران کمک می کند که پیش از وخیم تر شدن اوضاع در مورد او تصمیم گیری کنند. هرچه این درک شرایط زودتر انجام شود، عملکرد شرکت بهتر خواهد بود. البته نشانه های تغییر در رفتار کارمندان همیشه هم واضح نیستند، اما برخی علائم و رفتارها نمودهای واضح تری از این تغییرات هستند. در ادامه مقاله با برخی بهانه ها که نشان از تغییر عملکرد کارمند است، آشنا می شویم.

زمان کافی ندارم

استرس کاری یکی از پدیده های مرسوم این روزهای دنیای کسب و کار است. نکته مهم اینکه فشار زمانی نیز استرس را افزایش می دهد. یکی از وظایف اصلی مدیران، مشخص کردن وظایف و مسئولیت های کارمندان است. در این مواقع اگر افراد در اجرای حجم کاری خود مشکل داشته باشند، احتمالاً یا در حال کمک به دیگران بوده یا به دنبال کاهش مسئولیت های خود هستند.

وقتی کارمندان از کمبود وقت شکایت می کنند، نگاهی به پروژه های در دست اجرای آنها داشته باشید. سپس پروژه هایی مستقل و بدون وابستگی به کارمندان دیگر به شخص مورد نظر داده و عملکرد او در رسیدن به اهداف و انتظارات را بررسی کنید. اگر کارمند در انجام این وظایف هم ناموفق بود، به دنبال جایگزینی برای او باشید. البته پیشنهاد می شود پیش از این تصمیم، سیگنال هایی در مورد آن به کارمند مورد نظر ارسال کنید. شاید همین سیگنال ها باعث بهبود عملکرد او شوند.

کنترلی روی این مسئله ندارم

توانایی پیدا کردن راه حل در شرایط مختلف کاری، نشان دهنده تسلط کارمند روی آن موضوع است. این خصوصیت قطعاً باید در کارمندان شما وجود داشته باشد. اگر تمامی ابزارهای مورد نیاز را در اختیار کارمندان گذاشته اید، اما باز هم آنها توانایی اجرای کارهای خود را ندارند، باید یک بازرسی در مورد موقعیت آنها داشته باشید. در این شرایط بهتر است همکاری خود را با این کارمند قطع کنید. شاید او در جای دیگر و شغل دیگر عملکرد بهتری داشته باشد. بهتر است شرکت خود را مانند مدرسه ای ببینید که در مواقع نیاز، دانش آموزان را برای پیشرفت بیشتر به مدارس مناسب تر می فرستد.

پس از قطع همکاری با آن کارمند، مطمئن شوید که کارمندان سختکوش تان قدردانی لازم به خاطر تلاش خود را دریافت کنند. به آنها اطمینان دهید که جایگاه شغلی شان استوار بوده و به فکر جایگزینی مناسب جهت کمک کردن به آنها هستید. در فرآیند جذب نیروی جایگزین نیز از کمک های این کارمندان سختکوش استفاده کنید.

من مقصر نیستم

کارمندانی که به شغل خود تعلق خاطر ندارند، مسئولیت پذیری مورد نظر برای آن را نیز نخواهند داشت. آنها به مرور از جوابگویی در مورد کارهای خود طفره می روند و در نهایت کارایی را نیز از دست می دهند. بدترین حالت در این اتفاق زمانی است که کارمند عملکرد ضعیف خود را به گردن تیم و اطرافیان می اندازد. این کارمندان به ندرت اشتباه خود را قبول می کنند و با گسترش مشکل سعی می کنند دیگران را ناپود کنند. آنها در قدم آخر، اصل اشتباه بودن کارشان را زیر سوال می برند.

مطلب مرتبط: ارزیابی عملکرد کارکنان

در این شرایط هم نباید وفاداری اشتباه به کارمند، مانع تصمیم گیری صحیح شما شود. برخوردی قاطع با این فرد داشته باشید و او را از تیم کنار بگذارید. سپس در فرآیند جذب نیروی جایگزین، کمبودهای نیروی قبلی را نیز مدنظر داشته باشید. از داوطلب جدید در مورد چالش های گذشته اش در کار سوال بپرسید. در این موقعیت ها مراقب لحظاتی که داوطلبان عوامل خارجی را دلیل اشکالات گذشته می دانند، باشید.

در نهایت در مورد کارمندان خود واقع بین باشید و اشکالات و کمبودها را با قوی ترین داوطلبین استخدام پر کنید. این نکته را به یاد داشته باشید که به عنوان مدیر، هیچ گاه با اخراج کردن کارمندان راحت نخواهید بود. البته اگر با این مورد راحت هستید، احتمالاً احساسات و همدلی مورد نیاز برای رهبری را ندارید. به هر حال وظیفه اصلی شما همیشه جذب استعداد های برتر، وفاداری به کلیت تیم و قطع همکاری با کارمندان ضعیف در مواقع مورد نیاز است.