

۹ کاری که مدیران باید در زمان عملکرد کارمندان خود انجام دهند

حتی بهترین کارکنان دوره های زمانی را تجربه می کنند که در آنها نمی توانند به بهترین نحو ایفای نقش کنند. این موقع بهترین زمان برای مداخله است. بهتر است آنها را ارزیابی و مشاهده کنید آیا این مسئله نشانه یک روند نزولی است یا این که در واقع اختلالی در یک سابقه کار متعادل است؟ برای پیدا کردن جواب این سؤال، ما از کارآفرینان سؤال زیر را پرسیدیم:

کارکنان ممکن است دوره های افت داشته باشند؛ یعنی زمانی که با حداکثر توان خود کار نمی کنند. برای تعیین اینکه آیا آنها در واقع یک روز غیر عادی دارند یا مسئله ای جدی تر در حال رخ دادن است، مهم ترین ویژگی هایی که شما در نظر می گیرید کدام اند؟

۱- بررسی کنید چه زمان کارمندان بی توجه می شود

فقدان شور و شوق، واضح ترین نشانه افت است. این امر به ویژه در مورد کارمندی که زود در محل کار حاضر می شده، ایده های خلاقانه ارائه می داده و از حد عادی بیشتر کار می کرده است، صدق می کند. هنگامی که کیفیت کار شروع به افت می کند، کارمندان دیر سرکار حاضر می شوند و ساعت را در انتظار زمان رفتن نگاه می کنند. در چنین شرایطی شما باید دقت بیشتری به خرج دهید. اگر به فرد هیچ چالش جدیدی پیشنهاد یا مسئولیت های تازه ای داده نشود، به احتمال زیاد کارمند افت خواهد کرد. هر مسئله ای که هست، با آن کنار بیایید. در مورد آنچه اتفاق می افتد صحبت کنید و به یک راه حل برسید.

مطلب مرتبط: بررسی شیوه های مدیریت کارمندان بر اساس تحقیقات هاروارد بیزینس / در دسر های مدیریت کارمندان

۲- مرتبا پیگیری کنید

مدیران باید مرادوات نزدیک کافی با تیم خود داشته باشند تا امکان برقراری ارتباط باز فراهم شود. گپ زدن با کارمند و متمرکز کردن این تعامل روی یک مشکل خاص (به خصوص موقعیتی که اخیرا از دست رفته است) شیوه خوبی است. آنها را تشویق کنید تا به صورت آزادانه درباره آنچه انجام می دهند و اینکه چه کمکی از دست شما برمی آید، صحبت کنند. پیگیری مرتب تا زمانی که هر دو طرف احساس کنند اوضاع به حالت عادی برگشته است، باید ادامه پیدا کند.

۳- حل مسائل در جلسات دونفره

راه حلی آنی برای فهمیدن اینکه چه مشکلی برای یکی از اعضای تیم به وجود آمده، وجود ندارد. به یاد داشته باشید که آنها انسان هستند و شرایط، انگیزه ها و چالش های شان به طور مداوم در حال دگرگون شدن است. با توجه به تجربه خودم، متوجه شده ام که بهترین راه باخبر شدن از شرایط تیم، برگزاری جلسات دونفره است. این ابزار به من اجازه می دهد همواره از وضعیت هر فرد و نیازهایش باخبر باشم.

۴- برای بهتر کردن فضای اعتماد، چالش ها را مورد بحث قرار دهید

همه ما مبارزه می کنیم. در شیوه ای که من اجرا می کنم، اگر اتفاقی جدی در حال وقوع باشد، خودم به عنوان الگو عمل می کنم. من مبارزاتم و اینکه چگونه جوابگوی کارکنانم هستم را ابراز می کنم. بسیاری از مدیران این رویکرد را انتخاب نمی کنند، اما من معتقدم که داشتن محل کاری صادقانه مهم است. یک روز غیرعادی به این معنی نیست که شما در حال رکود هستید، اما هر دوره رکود با یک روز غیرعادی شروع می شود. اگر به آنها حقیقت را بگویید، می توانند این صمیمیت را با شما احساس کنند و آنها نیز حقیقت را بیان کنند.

۵- کارمندان خود را به صرف قهوه دعوت کنید

فوق العاده مهم است که به سرعت سرگفت وگو را با کارمندی که مثل معمول کار نمی کند، باز کنید. بهترین راه این است که آنها را برای نوشیدن قهوه به بیرون ببرید و با یکدیگر روراست و صادق باشید. از آنها بپرسید که اوضاع چگونه پیش می رود و برای کمک یا حمایت از آنها چه کاری می توانید انجام دهید. کارمندان ارزش این اهمیت قائل شدن را می دانند.

۶- زمینه ارتباطات باز را ایجاد کنید

درحالی که ممکن است نشانه هایی از عدم تمرکز و مشارکت در یک کارمند وجود داشته باشد، نیازی نیست که کارفرما از حقه ای استفاده کند تا مجدداً به بالاترین عملکرد و کارآمدی او دست پیدا کند. داشتن محیطی از ارتباطات باز می تواند مؤثرترین ابزار برای تعیین هرگونه مشکلی باشد که شاید کارمند شما با آن مواجه شده است. اگر توانستید چنین محیطی را برای کارمندان تان ایجاد کنید، کار دیگری که باید انجام دهید این است که سؤال بپرسید و به علت این روز غیرعادی پی ببرید.

۷- به دنبال ناکامی های مکرر و نشانه های دیگر باشید

اگر از دست دادن فرصت و فرجه انجام کارها به عادت تبدیل شده است، میزان کار کارمندان از حد معمول کمتر یا به طور کلی عملکرد آنها ضعیف است، باید گامی بردارید و دست به اقدام بزنید. هر وضعیتی که بیش از دو هفته به طول بینجامد، می تواند نگران کننده باشد و بهتر است آن را مطرح کنید. سپس از آنها بخواهید تا هفته آینده آن را حل کنند. اگر کارمندان این کار را انجام ندهند، می توان نتیجه گرفت شما دچار مشکل شده اید.

۸- در صورت شک و تردید، سؤال بپرسید

من متوجه شده ام که تنها با پرسیدن می توان فهمید که آیا کارمند دچار مشکل شده است یا خیر. این کار همچنین به ارتباطات میان شما و کارمندان کمک می کند و نشان می دهد که واقعا به او اهمیت می دهید.

مطلب مرتبط: این نشانه ها یعنی عملکرد خوبی در محیط کار دارید

۹- به احساس درونی خود اطمینان داشته باشید و حس همدردی تان را انتقال دهید

من کارمندانم را می شناسم. اساساً یادداشت هایی درباره آنها می نویسم و رفتارشان را در هفته جاری یا بیشتر بررسی می کنم. سپس کارمندم را به کناری می کشم و یا او را به دفترم دعوت می کنم. از آنجایی که ممکن است در آن لحظه به مشکلات شخصی بپردازید، باید محیط را به گونه ای آماده کنید که حریم خصوصی و عزت نفس شخص حفظ شود.