

روش های بهبود رضایت شغلی

مقدمه

رضایت شغلی نقش حیاتی در انگیزش کارکنان برای اجرا بهتر وظایف و همچنین خلق محیطی مثبت دارد. باور کنید رضایت کارکنان آنطور که فکر می کنید سخت نیست. برای خرسند کردن کارکنان نیازی به انجام کارهای دشوار نیست. تلاش های کوچک اما مخلصانه کفایت تا کارکنان به رضایت به برسند. لذا نه تنها آنها از شغل و مسولیت های فعلیشان لذت می برند بلکه رابطه بلند مدتی را با سازمان برقرار می سازند. در ادامه روش های بهبود رضایت شغلی کارکنان را ارائه می دهیم:

. به افراد براساس مهارت، تخصص و علاقه مسئولیت واگذار کنید.

اگر از یک فرد در بخش بازاریابی انتظار انجام وظایف حسابداری را داشته باشید، بتدریج نسبت به کار بی انگیزه می شود. در نتیجه عملکرد کاری اش دچار افت می شود. هنگام استخدام و بکارگیری افراد در یک شغل، وظایف شغلی را برای آنها شفاف سازید تا در آینده سراسیمه عمل نکنند. حوزه های کلیدی مسولیت ها کارکنان را بطور دقیق مشخص کنید. فراموش نکنید اگر کارکنان در شغلی که هم تخصص و هم مورد علاقه آنها است کار کنند، نه تنها آنها خوشحال و خرسند می شوند بلکه عملکرد بهتری از خود نشان خواهند داد.

. تقسیم کار را بین کارکنان منصفانه و برابر انجام دهید، به کسی نباید مسولیت های بیش از اندازه واگذار کرد.

چرا یک کارمند باید وظایف دیگران را انجام دهد، ولی افراد دیگر تنها خوش بگذرانند و کاری انجام ندهند؟ پارتی بازی و حق کشی در دنیای حرفه ای امروز هیچ جایگاهی ندارد. لطفاً به دلیل اینکه فردی دوست یا طرفدار شماست، به او کار کمتری واگذار نکنید. در غیر اینصورت، افرادی که واقعا کارشان را به نحو احسن انجام می دهند ولی اینگونه رفتارها را می بینند، انگیزه و علاقه شان نسبت به کار از بین می رود و شروع به یافتن شغل و فرصت های بهتر کاری می کنند.

. فرهنگ کاری سالم را ترویج دهید. کارکنان را تشویق به صحبت با یکدیگر نمایید و با یکدیگر بحث های کاری داشته باشند، و به آنها بیاموزید نه تنها برای یک واحد بلکه برای کل سازمان کار کنند.

این وظیفه تیم مدیریت است که به کارکنان بگوید، همه آنها عضوی از یک خانواده هستند و بحث کردن در مورد مسائل بی اهمیت و غیر ضروری و ایجاد مشکل کاری بسیار نابخردانه ای می باشد. اجازه دهید کارکنان با یکدیگر غذا بخورند و چند دقیقه را با هم به استراحت بپردازند. اینگونه آنها به ندرت دچار رخوت و یکنواختی کاری می شوند و در نتیجه کارشان را با رضایت و خالصانه انجام می دهند.

کارکنان بیشتر زمانی بی انگیزه می شوند که صدای آنها شنیده نشود. شاید این برای مدیران مسئله کوچکی باشد، اما برای آنها مهم است. این صدا می تواند علت اصلی نگرانی و دغدغه آنها باشد. این وظیفه مدیریت منابع انسانی است تا با کارکنان در مورد مسائل و مشکلاتشان صحبت کند و از آنها بپرسد که آیا از کارشان راضی هستند یا خیر! به کارکنان اجازه دهید مشکلاتشان را مطرح کنند.

. فرصت های رشد و پیشرفت زیادی را برای کارکنان فراهم کنید.

کارکنان زمانی که با یکنواختی روبرو می شوند و یا فرصت های پیشرفت کاری برای آنها وجود نداشته باشد، علاقه شان را از دست می دهند. به کارکنان تکالیف جدید، چالش های جدید و نقش های جدیدی بدهید تا آنها هر روز چیزهای جذاب و جدید یادگیرند. برای اهداف غیرواقع گرایانه، بیش از حد بر آنها فشار وارد نکنید. در کارشان زیاد دخالت نکنید و اجازه دهید کار را به شیوه خودشان انجام دهند، تنها در صورت نیاز آنها را راهنمایی کنید.

عدم قدردانی از کارکنان هنگامیکه کارشان را به نحو احسن انجام می دهند موجب عدم رضایت و بدبینی آنها می شود. اعتبارات همیشه نباید تنها به مدیریت ارشد و رهبران تیم ها اختصاص داده شود، بلکه باید کارکنان هم در آن شریک باشند.

رئیسان نباید فراموش کنند که وظیفه آنها داد و ببداد کردن برسر زیردستانشان نیست بلکه راهنمایی و کمک به آنها حتی در بدترین شرایط می باشد. اکثریت کارکنان به این دلیل که آنها شناختی از رئیس ندارند، دلسرد و مایوس می شوند.

. هیچ چیز بهتر از دادن پاداش به کارکنان در زمان مناسب و پرداخت به موقع حقوق کارکنان نیست.

بیشتر اوقات کارکنان به دلیل اینکه از مشوق و پرداخت حقوق در مواقع ضروری محروم هستند، دچار مشکل می شوند. اگر فردی به پول نیاز ندارد چرا باید کل روز را سخت کار کند؟ در تسویه پرداختی های کارکنان، مشکل ایجاد نکنید. از آنها سواستفاده نکنید. با آنها با احترام کامل رفتار کنید و به آنها توجه ویژه داشته باشید.