

عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان در محیط کار فراوان است. ما می‌دانیم که آموزش مناسب، ابزار و دانش فنی به کارکنان کمک می‌کند تا به نتیجه برسند. اما در مورد مزایا، حقوق، ارتباطات یا فرهنگ چه می‌توان گفت؟ احتمالاً شما مدت زمان طولانی در حال تلاش برای الهام بخشیدن به بهره‌وری در شرکتتان هستید.

عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان

برای ساده‌تر کردن تلاش‌های شما، ما سه عامل اصلی مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان را شناسایی کردیم که سزاوار توجه فوری هستند: فرهنگ، ارتباطات و رهبری. در حالی که این عناصر برای توسعه کامل زمان می‌برد، ثابت شده است که تأثیر بسزایی در تعامل و بهره‌وری کارمندان دارد. با کمی برنامه‌ریزی، شاهد پیشرفت‌های کوچکی در سازمانتان خواهید بود. همچنین با اعمال تغییرات بلندمدت همراه با پاداش‌های کارمندان و به رسمیت شناختن انگیزه‌ها، می‌توانید عملکرد کارمندان را برای حال و آینده افزایش دهید.

عوامل مؤثر بر عملکرد کارمندان در محیط کار

فرهنگ سازمانی

همه ما می‌دانیم که محیط دفتر تأثیر ملموسی بر عملکرد کارکنان دارد. در حقیقت، مطالعات بسیاری برای بررسی اثرات تنظیم صندلی‌های مختلط و تهویه‌حرارتی بر بهره‌وری انجام شده است. با این وجود، محیط اجتماعی و فرهنگی بر کارکنان و توانایی آن‌ها در نوآوری، ریسک‌پذیری و فراتر رفتن از نقش آن‌ها نقش تأثیرگذاری دارد.

اگر شرکت شما تلاش می‌کند تا تعادل سالم کار و زندگی را برای کارمندان خود حفظ کند، این نخستین سازه فرهنگی است که باید تغییر کند. حتی اگر سیاست "بدون اضافه کاری" را نیز حفظ کرده باشید، باید اطمینان حاصل کنید که ادارات شما به گونه‌ای برنامه‌ریزی شده‌اند که مانع از خستگی روزانه می‌شوند و عملکرد بالاتری را ممکن می‌سازند. طبق تحقیقات انجام شده از **Cornerstone OnDemand**، ۶۸٪ از کارمندان تمام وقت از اضافه بار کار رنج می‌برند. ۶۱٪ معتقدند که این بیشترین آسیب را به بهره‌وری آن‌ها وارد کرده است.

ارتباطات

ارتباطات شفاف، مکرر و باز یکی از عناصر فرهنگ سازمانی است که سزاوار بحث و گفتگوی خاص خود است. ما فرهنگ سازمانی را از طریق ارتباطات فعال ایجاد می‌کنیم - به عنوان مدیرعامل، مدیران و کارمندان - و بسته به مهارت‌های ارتباطی ما، گسترش می‌یابد (یا می‌میرد). اگر شرکت شما با عملکرد کارکنان دست و پنجه نرم می‌کند، باید بلافاصله اثربخشی ارتباط خود را ارزیابی کنید. به هر حال همه ما می‌توانیم مهارت‌های ارتباطی خود را در سطح فردی بهبود بخشیم. در نتیجه این مشکل سیستمیک باید در خط مشی، رویه و عمل در مقیاس گسترده شرکت مورد بررسی قرار گیرد.

رهبری

رهبری سوخت، نیروی محرکه و خون حیات سازمان شماست. خیلی اوقات، یک رئیس خوب تفاوت بین یک کارمند ارزشمند بلند مدت و یک کارگر گذرا ۶ ماهه را ایجاد می‌کند. شما و مدیرانتان این قدرت را دارید که کارمندان را به ارتفاعات باورنکردنی و انگیزه عمیق وفاداری بکشید. از طرف دیگر، می‌توانید آن‌ها را وادار کنید که به دنبال حرفه‌ای مناسب و تحقق بخش دیگری باشند. انتخاب آشکار است. با توسعه رهبری مثبت، شما این توانایی را دارید که میلیون‌ها تومان برای هر کارمند در هزینه‌های گردش مالی شرکت خود صرفه جویی کنید.

به گفته گالوپ (شرکت تجزیه و تحلیل آمریکایی)، بهره‌وری اقتصادی جهانی طی سه دهه گذشته در حال نزول جدی بوده است. وضعیتی که آن‌ها در درجه اول به عدم موفقیت از طرف رهبران شرکت‌ها نسبت به سازگاری نسبت می‌دهند. به نظر می‌رسد حداکثر رساندن پتانسیل‌های انسانی امروز کاملاً متفاوت از سی، بیست و یا حتی ده سال پیش است. نیروی انسانی شرکتی امروز به رهبرانی احتیاج دارد که بتوانند مزایای قابل توجهی ارائه دهند. این پاداش‌های استراتژیک انگیزه کم را ریشه کن می‌کند و منجر به تعامل بیشتر می‌شود. همان تحقیق ادعا می‌کند که فقط ۱۵٪ از کارمندان بطور متوسط درگیر کار خود هستند. چه می‌شود اگر از طریق رهبری قدرتمند، الهام بخش و هماهنگ، این تعداد به ۸۵٪ افزایش یابد؟

نتیجه

متأسفانه، همه این عوامل نیاز به یک سرمایه گذاری در زمان قابل توجهی دارند. ماه‌ها (یا سال‌ها) طول می‌کشد تا یک تغییر اساسی فرهنگی ایجاد شود. شیوه‌های ارتباطات جدید را از طریق شرکت خود انجام دهید و یک تیم رهبری را آموزش دهید که چابک و سازگار باشد. این تغییرات ارزش سرمایه گذاری شما را دارند.