

مدیریت کارمندان از راه دور

مقدمه

با همه گیری کوید-۱۹، بسیاری از کارمندان و مدیران سازمان‌ها، از راه دور در حال کار کردن هستند و از طریق راه‌های ارتباطی مجازی با یکدیگر در [ارتباط](#) هستند. خوشبختانه، اقدامات مشخص و مبتنی بر تحقیق وجود دارد که مدیران می‌توانند بدون تلاش زیاد برای بهبود تعامل و بهره‌وری کارکنان از راه دور، حتی در صورت کمبود زمان آماده‌سازی، آنها را به اجرا در آورند و انجام دهند.

- نکته مهم این است که، درک چالش‌های مشترک، از انزوا تا حواس پرتی تا عدم نظارت حضوری، حائز اهمیت است.



چالش‌های رایج کار از راه دور

برای شروع، مدیران باید عواملی را درک کنند که می‌تواند کار از راه دور را به ویژه طلبکار کند. در غیر این صورت کارکنان با عملکرد بالا ممکن است هنگام شروع کار از راه دور، به ویژه در صورت عدم آمادگی و آموزش، افت عملکرد و مشاغل را تجربه کنند.

چالش‌های ذاتی کار از راه دور عبارتند از:

- عدم نظارت حضوری:

هم مدیران و هم کارمندان آنها اغلب نگرانی‌ها را در مورد عدم تعامل چهره به چهره ابراز می‌کنند. سرپرستان نگرانند که کارمندان به سختی و کارایی کار نخواهند کرد (اگرچه تحقیقات غیر از این نشان می‌دهد، حداقل در بعضی از مشاغل).

از طرف دیگر، بسیاری از کارمندان با کاهش دسترسی به پشتیبانی و ارتباطات مدیریتی دست و پنجه نرم می‌کنند. در بعضی موارد، کارمندان احساس می‌کنند که مدیران از راه دور با نیازهای آنها ارتباط برقرار نمی‌کنند، و بنابراین در انجام کار خود نه حمایت‌کننده و نه کمک‌کننده هستند.

- عدم دسترسی به اطلاعات:

کارمندان (تازه کار) از راه دور غالباً از وقت و تلاش اضافه شده برای گرفتن اطلاعات از همکاران تعجب می‌کنند. حتی دریافت جواب سوالاتی ساده به نظر می‌رسد مانعی بزرگ برای کارمندی است که در خانه مستقر است. این پدیده فراتر از کار مربوط به وظیفه به چالش‌های بین فردی است که می‌تواند در میان همکاران دور افتاده ظهور کند.

به عنوان مثال، اگر می‌دانید که مقام رسمی شما روز سختی را سپری می‌کند، یک ایمیل سریع از طرف آنها را به عنوان یک محصول طبیعی از استرس آنها مشاهده خواهید کرد. با این حال، اگر این ایمیل را از یک همکار از راه دور دریافت کنید، بدون اینکه از شرایط فعلی او درکی داشته باشید، احتمالاً بیشتر از دیگران رنجیده‌اید، یا حداقل به حرفه‌ای بودن همکار خود فکر نمی‌کنید.

- انزوای اجتماعی:

تنهایی یکی از رایج‌ترین شکایات و مشکلات مربوط به کار از راه دور است که کارمندان از تعامل اجتماعی (غیررسمی) یک محیط اداری غافل می‌شوند.

تصور می‌شود که برون گراها نسبت به درون گراها ممکن است در کوتاه مدت بیشتر دچار انزوا شوند، خصوصاً اگر در محیط کار از راه دور فرصت و امکانی برای ارتباط با دیگران نداشته باشند. با این وجود، در مدت زمان طولانی‌تر، انزوا می‌تواند باعث شود هر کارمندی "تعلق" کمتری به سازمان خود احساس کند و حتی می‌تواند منجر به افزایش قصد ترک شرکت شود.

- عوامل حواس پرتی در خانه:

در شرایط فعلی، ما اغلب تصاویری را می‌بینیم که مربوط به کار از راه دور است. برای مثال، والدینی را نشان می‌دهد که کودک را در آغوش گرفته و روی لپ‌تاپ تایپ می‌کند و اغلب روی مبل یا اتاق نشیمن نشسته است. این حواس پرتی‌ها موجب می‌شود که کارآیی و بازدهی کارمندان از راه دور کاهش می‌یابد.



به طور معمول، ما کارفرمایان را تشویق می‌کنیم قبل از اینکه به کارمندان اجازه کار از راه دور را بدهند، کارمندان از راه دور در وهله اول، دارای فضای کاری اختصاصی و مراقبت از کودکان باشند که این گونه باعث می‌شود بازدهی کاهش نیابد.

با این وجود، در صورت انتقال ناگهانی به کار مجازی، احتمال اینکه کارمندان با فضاهای کاری کمتر از حد بهینه و (در مورد تعطیلی مدارس و مهد کودک) مسئولیت‌های غیر منتظره والدین مواجه شوند، بسیار بیشتر است. حتی در شرایط عادی تقاضای خانواده و خانه می‌تواند در کار از راه دور تأثیر بگذارد. مدیران باید انتظار داشته باشند که این انتقال برنامه ریزی نشده از خانه، احتمال افزایش عوامل حواس پرتی، وجود دارد. در نتیجه بایستی با درک و حمایت بیشتری شرایط کارمندان را درک کنند.

سینجمن