

فرهنگ شرکت



بهبود فرهنگ شرکت

با الکس آشنا شوید. او یک متخصص بازاریابی و مدیر یک تیم شش نفره در شرکت است. وقتی تیم او تمام وقت در دفتر بود (قبل از همه‌گیری)، تلاش عمدی برای بهبود فرهنگ شرکت حتی در رادار او نبود - عمدتاً به این دلیل که ضرورتی نداشت.

ایجاد روابط قوی در تیم او بدون زحمت انجام می‌شد. آن‌ها اغلب با هم همکاری می‌کردند و از یک ریتم کارآمد و قابل پیش بینی برای جلسات لذت می‌بردند. آن‌ها مرتباً با هم به ناهار می‌رفتند و اعضای تیم حتی بیرون از محل کار برای داشتن ساعاتی شاد یا شام، بدون مقدمه دور هم جمع می‌شدند.

وقتی نوبت به تیم بزرگتر و گسترده شرکت می‌رسید، الکس اغلب با کسی که هرگز در دفتر کار نکرده بود، صحبت می‌کرد. این باعث ایجاد دوستی‌های کاری بزرگی شد که به حداقل تلاش عمدی نیاز داشت. فرهنگ سازمانی کلی مثبت بود. او از برقراری ارتباط با همکارانی که معمولاً برای همکاری در پروژه‌های جدید با آنها کار نمی‌کرد، احساس راحتی می‌کرد.

اثر دورکاری

وقتی همه‌گیری شیوع پیدا کرد، کارمندان شرکت به دورکاری مشغول شدند. آن تعاملات معنی‌دار متوقف شد. یک شبه فرهنگ شرکت از پویا، مشارکتی و پر جنب و جوش به ایستا، سیلو و کسل کننده تبدیل شد. 😞

این موضوع درک نشده بود تا زمانی که الکس در حال تجربه‌ی چالش‌هایی با مدیر خود شد، این اتفاق به او ضربه زد. در این محیط کاری جدید و تازه‌ی دورکاری، مدیران بیشترین تأثیر را بر روحیه و فرهنگ تیم خود دارند.

مدت کوتاهی پس از انتقال به دورکاری، سازمان و تیم او با گردش مالی قابل توجهی مواجه شدند. آن‌هایی که در شرکت ماندگار بودند باید با فرسودگی شغلی، روحیه پایین، عدم مشارکت و کاهش انگیزه مبارزه می‌کردند. بدون این که کارمندان در اداره دور هم جمع شوند و فرصت‌هایی را برای ارتباط کارمندان با هم فراهم کنند. همچنین کارکنان جدید و تازه استخدام شده به راحتی احساس انزوا می‌کردند.

الکس علیرغم تجربه فرسودگی شغلی، فشار از سوی مدیرش برای رسیدن به اهداف سه ماهه، و داشتن تقویمی مملو از زمان، برای فکر کردن به چالش‌هایی که تیمش با آن روبرو بود، وقت گذاشت. او متوجه شد که آن برخوردهای تصادفی که بدون زحمت در دفتر اتفاق می‌افتند، کمک زیادی به روحیه تیم و فرهنگ شرکت کرد. مکالمات غیررسمی، شوخی‌های خودمانی، لبخندها و ارتباطات واقعاً چسبی بود که اعضای تیم را کنار هم نگه می‌داشت.

فرهنگ شرکت: قطعه گمشده

وقتی تیم‌ها به اهداف خود دست نمی‌یابند یا چالش‌های دیگری به وجود می‌آید، تکیه بر این روابط حرفه‌ای برای حمایت از اعضای تیم کار را آسان می‌کند. وقتی توقف می‌کنید و به آن فکر می‌کنید، به راحتی می‌توانید یکی از دلایل اصلی را که چرا بسیاری از کارمندان شغل خود را در طول استعفای بزرگ ترک کردند، مشاهده کنید.

با توجه به حذف یکی از بخش‌های سازنده‌ی بسیار مهم که به راحتی نادیده گرفته می‌شد، فرهنگ بسیاری از شرکت‌ها به سرعت نزول کرد. با تغییر شرایط کاری به دورکاری، فرصت‌های ایجاد رفاقت با همکاران از بین رفت و کارمندان جستجوی مشاغل جدید را با نوید فرهنگ بهتر آغاز کردند. افزایش حقوق، فرصت‌های پیشرفت و انعطاف‌پذیری بیشتر تصمیم به ترک را آسان‌تر کرد.

سه راه که مدیران می‌توانند فرهنگ شرکت را در تیم خود بهبود بخشند

۱. تلاش آگاهانه

مسئولیت ایجاد فرهنگ عالی به طور کامل به بخش منابع انسانی شما بستگی ندارد. ساده‌ترین کاری که می‌توانید به عنوان مدیر برای تیم خود انجام دهید این است که ارتباطات گاهی به گاهی (غیر مرتبط با کار) را در اولویت قرار دهید.

۲. گفتگوهای شغلی

"فرصت های شغلی جانبی" بهترین زمینه کوتاه مدت برای بهبود هستند و ۲/۵ برابر بیشتر از پاداش بر ماندگاری تأثیر گذار است. امنیت شغلی و توسعه شغلی نیز به عنوان برخی از موارد پیشرو هستند که کارفرمایان می توانند در آنها بهبود یابند.

۳. برنامه شناسایی

کارمندان چیزی بیش از یک چک حقوق می خواهند. از آنجایی که بسیاری از شرکت ها به کار از راه دور روی آورده اند، نیاز فزاینده ای به ایجاد تعاملات مثبت برای ایجاد ارتباطات قوی تر وجود دارد، حتی اگر این ارتباطات مجازی باشند. حفظ و عملکرد بالا مستقیماً تحت تأثیر این است که چگونه کارکنان در محل کار احساس ارزشمندی می کنند و به رسمیت شناخته می شوند.

مهمتر از همه، برنامه شناسایی باعث می شوند که کارکنان به خاطر کاری که انجام می دهند احساس قدردانی کنند. آنها باعث می شوند که همه تیم ها چه حضوری، چه از راه دور یا ترکیبی احساس ارتباط بیشتری داشته باشند. آنها روحیه و مشارکت را بهبود می بخشند. به عنوان یک مدیر، می توانید نقش مهمی را در الگوی رهبری خود در اتخاذ و استفاده از یک برنامه شناسایی نه تنها برای گزارش های مستقیم، بلکه برای سایر امور شرکت ایفا کنید.