禪

راههای تشویق افرادی که در خانه کار میکنند !

5 (و نیم) راه برای ایجاد انگیزه در کارکنانی که در خانه کار میکنند

مدیریت کارکنانی که در منزل کار میکنند، مسلتزم تلاش بیشتری است، اما انجام چنین تلاشی به یقین ارزشمند است. برخلاف تمام حرف و حدیثها و استدلالهایی که در مورد "همکاری" و " دفاتر طرح باز " وجود دارند، بهترین مطالعات علمی نشان میدهند که اکثر اوقات وقتی کارکنان از راه دور کار میکنند، خوشحالترند و بهرهوری بسیار بالاتری دارند .

کار کردن در خانه نوشدارویی نیست که خود به خود عمل کند . اگر کارآفرینان و مدیران بخواهند شرکت و تیمشان موفق باشند، باید یاد بگیرند تا به کارکنان از راه دور انگیزه بدهند و آنها را در کارها مشارکت دهند.

مطلب پیشنهادی

کارفرمایان تازهوارد از این اشتباهات دوری کنند !

اگر به تازگی رییس شدهاید؛ از این ۱۵ اشتباه پرهیز کنید !

در ادامه قصد داریم 5 روش مطمئن را عنوان کنیم که انگیزه و حس مشارکت را در این افراد

برمیانگیزند :

1- درک چالشها

برخلاف کارکنانی که مرتب در رفت و آمد به محل کار هستند، کارکنانی که در خانه کار میکنند کمتر تحت تاثیر رفتار (خوب یا بد) همتایان خود قرار میگیرند . یعنی نه میتوانند از مدلهای مثبت الهام بگیرند، و نه به عادتهای بد مبتلا شوند . فقدان تاثیرگذاری از سوی همتایان یعنی این که مدیران باید مسئولیت بیشتری را در قبال کارکنانی که در منزل کار میکنند بر عهده بگیرند و آنان را به اهداف و انتظارات سازمان مرتبط نمایند . این موضوع به خصوص در مورد سازمانهایی مصداق پیدا میکند که دارای فرهنگ "عادی سازی " رفتار موفقیت هستند .

2- در صورت امکان، کاری کنید که کارمندان حداقل هفتهای یکبار به محل کار بیایند

طبق مطالعات اخیر، تنها 30 درصد کارمندانی که هر روز به محل کار رفت و آمد دارند، "درگیر " کار هستند؛ که به عنوان حس تعلق و مسئولیتپذیری به سازمان تعریف میشود. همچنین، تنها 30 درصد کارکنانی که تمام وقت در خانه کار میکنند، درگیر کار هستند . در مقابل، 41 درصد کارکنانی که یک یا دو روز در هفته به محل کار رفت و آمد دارند (و بقیه زمانها را در خانه کار میکنند) در گیر کار هستند . حضور هفتگی در محل کار به کارکنانی که در خانه کار میکنند، کمک میکند تا ضمن حفظ استقلال با دیگران نیز در ارتباط باشند .

3- برنامهریزی برای ارتباطهای منظم

اگر محل زندگی کارکنانی که در خانه کار میکنند بسیار دور از محل کار است و امکان رفت و آمد به آنجا را ندارند، برنامهریزی منظم برای حفظ ارتباط با آنان میتواند بسیار موثر باشد، میتوانید در مورد کار صحبت کنید، آنها را هدایت نمایید و این حس را ایجاد کنید که آنان هم میتوانند الویتها و روش عملکرد سازمان را تغییر دهند . نکته این جاست که چون افرادی که در منزل کار میکنند، از برخی مسائل داخل محل کار خبر ندارند، مدیران نمیتوانند با اتکاء بر آنان مشخص کنند که این ارتباطها در چه حد و اندازهای صورت بگیرد، یا این که چه موقع این ارتباط میتواند ایده خوبی باشد .

4- ارائه راهنماییهای صریح و روشن

از آنجایی که هیچ نشانه بصری برای ارزیابی احساسات وجود ندارد، کارکنانی که در خانه کار میکنند ممکن است دائم نگران عصبانیت یا ناراحتی مدیران از عملکرد خودشان باشند . این " نویزهای " عاطفی میتوانند موجب حواس پرتی شوند. سادهترین روش برای دوری از این وضعیت، ایجاد یک فضای خالصانه و واکنش سریع است. اگر کارکنایی که در خانه کار میکنند بدانند که وقتی اشتباهی انجام میدهند، به دنبال آن بازخوردها را دریافت خواهند کرد، احتمال این که ذهن آنان مشغول مشکلاتی شود که اصلاً وجود ندارند، بسیار پایین میآید .

-5 [illegible]

[illegible]

-5/5 [illegible]

[illegible]

[illegible]:
[illegible]
[illegible]:
[illegible]
[illegible] [illegible]:
[illegible]
[illegible]:
10:10 - 11/06/1396
[illegible]:
[illegible] - [illegible] - [illegible] - [illegible] - [illegible] - [illegible] - [illegible] - [illegible]

[illegible]
[illegible]: https://www.shabakeh-mag.com/success-and-entrepreneurship/9457/5-%D9%88-%D9%86%DB%8C%D9%85-%D8%B1%D8%A7%D9%87-%D8%A8%D8%B1%D8%A7%DB%8C-%D8%A7%DB%8C%D8%AC%D8%A7%D8%AF-

%D8%A7%D9%86%DA%AF%DB%8C%D8%B2%D9%87-%D8%AF%D8%B1-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DA%A9%D9%86%D8%A7%D9%86%DB%8C-%DA%A9%D9%87-%D8%AF%D8%B1-%D8%AE%D8%A7%D9%86%D9%87-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D9%85%DB%8C%E2%80%8C%DA%A9%D9%86%D9%86%D8%AF