



مشغولیت شغلی فوق العاده است، به شرط آن که تیم شما دچار فرسودگی شغلی نشود. فشار کار زیاد است. به تازگی با 5 مشتری جدید قرار داد بسته‌اید. بزرگترین سفارش تاریخ شرکت خود را دریافت کرده‌اید. برند خط تولید جدید را راه انداخته‌اید. تمام کارکنان شرکت صبح تا شب کار می‌کنند. معلوم است که روحیه تیم خراب می‌شود و آسیب می‌بیند.

کار کردن‌های طولانی مدت، آسیب‌های زیادی را برای کارمندان به همراه خواهد داشت. با وجود ضرب‌العجل‌های تعیین شده و کالاهایی که می‌باید سر موقع ارسال شوند، باز هم نمی‌توان حجم کاری را نادیده گرفت. پر واضح است که شما به کمک نیاز دارید، اما برای سبک کردن کارها، چاره‌ای ندارید جز این که افرادی را استخدام کرده و به آن‌ها آموزش دهید. حتی اگر بتوانید به سرعت افراد مناسبی را پیدا کنید، آموزش آن‌ها یک وظیفه به وظایف دیگر تیم شما اضافه می‌کند.

کسب و کار ممکن است پر رونق باشد، اما اگر کارمندی نداشته باشید که شرکت را اداره کنند، کاملاً بی‌نتیجه خواهد بود. در حالی که شرکت شما رشد می‌کند، کارمندان شما رنج می‌کشند و این وضعیت دشواری برای یک رهبر است.

مطلب پیشنهادی



**با خودکارسازی برخی کارها، زمان خود را پس بگیرید!
شش کاری که می‌توانید تا هفته آینده خودکارسازی کنید**

می‌خواهیم 5 اقدام فوری را عنوان کنیم که رهبرانی که تحت فشار کاری قرار دارند، می‌توانند با استفاده از آن‌ها جلوی استعفا‌های پی در پی کارمندان خود را بگیرند.



1- بیان اتفاقاتی که رخ می‌دهند

کار بیش از حد و قدردانی نکردن، دو دلیل مطمئن کارمندان برای ارائه استعفای خود هستند. وقتی لیست انجام وظایف پایانی ندارد، کارمندان احساس آشفتگی، ناراحتی و خستگی می‌کنند. رهبران باید اذعان کنند که چه اتفاقی افتاده است. وقتی کارمندی به طور معمول 3 مشتری را اداره می‌کرده و حالا باید پاسخگوی 10 مشتری باشد، به طور حتم میزان استرسش چندین برابر می‌شود. باید یک جلسه گسترده در شرکت برگزار کنید و توضیح دهید که همه کارکنان چقدر سخت کار می‌کنند. بگذارید بفهمند که شما می‌دانید آن‌ها بیش از حد استاندارد کار می‌کنند. این گونه می‌توانید آن‌ها را کمی آرامتر کنید.

2- درباره مسائل کاری صحبت کنید

صحبت کردن در مورد تلاش افراد، نوعی آغاز است که بعد باید آن را در سطح فردی مطرح نمایید. بسته به اندازه شرکتتان، با مدیران هر بخش ملاقات داشته باشید و از آن‌ها بخواهید در مورد کارمندانیشان و حجم کاری کنونی صحبت کنند. بگذارید آدم‌ها راحت صحبت کنند و احساساتشان را بیان نمایند. شنیدن حرف‌ها و درد دل‌ها ممکن است دشوار باشد اما رهبر به خاطر کارمندانیشان آنجاست و باید فرصت صحبت و شنیدن را به آن‌ها بدهد.



3- از آنها تشکر کنید. به آنها پاداش دهید

حتماً پیش خودتان می‌گویید که بدون تشکر کردن هم کارها پیش می‌رود، خیلی وقت‌ها رهبران این کلمه کوچک را فراموش می‌کنند. تایید کردن حجم زیاد کارها یک چیز است و قدردانی یک چیز دیگر. به آنها بگویید که چقدر کارشان را خوب انجام می‌دهند. از آنها قدردانی کنید. این کار را بارها و بارها انجام دهید. بعد از این همه کار سخت، به طور حتم پاداش حق آنهاست.

4- کارمندان را از نتیجه کارتان آگاه کنید

فراموش نکنید که آدم‌ها خارج از محل کارشان هم زندگی خودشان را دارند. هر وقت که امکان‌پذیر بود، قبل از آنها که با مشتریان جدید قرارداد ببندید، کارمندان خود را مطلع کنید. اگر قرار باشد که اضافه کاری کنند باید برای آن برنامه‌ریزی داشته باشند. پیشگیری و استراتژی مختص رهبری است. باید با کارمندان شفاف باشید و به آنها بگویید که قصد دارید آینده کاری بهتری را برای آنان رقم بزنید. این که می‌خواهید مشغول کار باشند، اما دچار فرسودگی کاری نشوند.



5- کار را تا آخر دنبال کنید

به محض آن که شرکت فرصتی پیدا کرد، طرح را به جریان بیاورید و افراد بیشتری را استخدام کنید و به آموزش کارمندان بپردازید تا بتوانید حجم‌های کاری را کاهش دهید. به یاد داشته باشید پاداش‌هایی که به کارمندان خود وعده

داده بودید را اجرایی نمایید. فقط صحبت نکنید، با عملتان نشان دهید که یک رهبر هستید.

منبع:

[اینک](#)

تاریخ انتشار:

29 مهر 1396

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/success-and-entrepreneurship/10194/%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D8%A8%DB%8C%D8%B4-%D8%A7%D8%B2-%D8%AD%D8%AF-%D8%A8%D8%A7-%D8%AA%DB%8C%D9%85-%D9%85%D8%A7-%DA%86%D9%87-%D9%85%DB%8C-%DA%A9%D9%86%D8%AF%D8%8C-%D9%85%D8%A7-%D8%A8%D8%A7-%D8%A2%D9%86-%DA%86%D9%87-%DA%A9%D9%86%DB%8C%D9%85%D8%9F>