



۶ نکته کلیدی برای مدیریت کارمندان کم کار و جهش به سوی بهره‌وری بیشتر

۶ نکته کلیدی برای مدیریت کارمندان کم کار

یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران در سازمان‌های متوسط و بزرگ، مواجهه با انگیزه کارمندان کم کار است. این مسئله نه تنها بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد، بلکه می‌تواند بر روحیه تیم و روابط کاری نیز تأثیر منفی بگذارد. اما چگونه می‌توان با این چالش مقابله کرد و کارمندان را به سمت عملکرد بهتر سوق داد؟ در این مقاله، به بررسی دلایل کم کاری کارمندان، راهکارهای مدیریت عملکرد و ایجاد انگیزه



در آن‌ها می‌پردازیم و با ارائه آمار و ارقام معتبر، اهمیت این موضوع را بیش از پیش روشن خواهیم کرد.

دلایل کم‌کاری کارمندان و کنترل مدیریت کارمندان کم‌کار: چرا برخی کارمندان کمتر تلاش می‌کنند؟

۱. عدم تناسب شغل با فرد: براساس تحقیقات، حدود ۸۰ درصد کارمندان از شغل خود رضایت کامل ندارند که می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و عملکرد شود.
۲. عدم شفافیت در اهداف: وقتی کارمندان اهدافشان را به خوبی درک نکنند، نمی‌توانند برای رسیدن به آن‌ها تلاش کنند.
۳. محیط کار نامناسب: محیط کار استرس‌زا، بی‌انگیزه و نامناسب می‌تواند بر عملکرد کارمندان تا ۳۰ درصد تأثیر منفی بگذارد.
۴. عدم بازخورد مناسب: فقدان **بازخورد** منظم و سازنده از سوی مدیران، باعث کاهش انگیزه و احساس عدم اهمیت در کارمندان می‌شود.
۵. مشکلات شخصی: مشکلات شخصی مانند بیماری، مشکلات خانوادگی یا مشکلات مالی می‌توانند بر عملکرد فرد در محل کار تأثیرگذار باشند.
۶. عدم انگیزه و علاقه: فقدان انگیزه، اهداف مشخص و پاداش



مناسب می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شود.

راهکارهای مدیریت کارمندان کم‌کار عملکرد و ایجاد انگیزه

- گفتگوی رو در رو: اولین و مهم‌ترین قدم برای حل مشکل، گفتگوی رو در رو با کارمند است. به طور شفاف و صادقانه، نگرانی‌های خود را بیان کنید و به کارمند فرصت دهید تا دیدگاه خود را بیان کند.
- تعیین اهداف SMART: اهداف باید مشخص (Specific)، قابل اندازه‌گیری (Measurable)، قابل دستیابی (Achievable)، مرتبط (Relevant) و زمان‌بندی شده (Time-bound) باشند.
- ارائه بازخورد منظم: **بازخورد** منظم و سازنده به کارمندان کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند و عملکرد خود را بهبود بخشند.
- ایجاد برنامه‌های آموزشی: سرمایه‌گذاری در آموزش و **توسعه فردی** مهارت‌های کارمندان مخصوصاً جهت مدیریت کارمندان کم‌کار، می‌تواند به افزایش انگیزه و **مدیریت عملکرد** آن‌ها کمک کند.
- تشویق و پاداش: پاداش دادن به عملکرد خوب و تلاش کارمندان، می‌تواند انگیزه آن‌ها را افزایش دهد.
- ایجاد محیط کار مثبت: ایجاد یک محیط کار مثبت و حمایت‌گر،



- می‌تواند به افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان کمک کند.
- تفویض اختیار: تفویض اختیار به کارمندان، به آن‌ها احساس مسئولیت و استقلال می‌دهد.
- شناخت نیازهای فردی: هر فرد نیازها و انگیزه‌های منحصر به فردی دارد. سعی کنید نیازهای فردی کارمندان را شناسایی کنید و بر اساس آن به آن‌ها انگیزه دهید.
- ایجاد فرصت‌های رشد شغلی: ارائه فرصت‌های رشد شغلی به کارمندان، می‌تواند انگیزه آن‌ها را برای یادگیری و پیشرفت افزایش دهد.
- استفاده از ابزارهای مدیریت عملکرد: استفاده از ابزارهای مدیریت عملکرد مانند سیستم‌های ارزیابی عملکرد، می‌تواند به شما در نظارت بر عملکرد کارمندان و شناسایی مشکلات کمک کند.

اهمیت فرهنگ سازمانی در افزایش انگیزه و در راستای مدیریت کارمندان کم‌کار

فرهنگ سازمانی نقش بسیار مهمی در ایجاد انگیزه و بهبود عملکرد کارمندان دارد. یک فرهنگ سازمانی مثبت، مبتنی بر اعتماد، احترام و همکاری، می‌تواند به طور قابل توجهی بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارد.



فرهنگ یعنی: «الگوی مشترک فکر کردن، احساس کردن و عکس‌العمل نشان دادن در یک گروه از انسان‌ها.»

هسته و عصاره‌ی فرهنگ، مجموعه‌ای از باورهای جاافتاده است که بر اساس آن‌ها، روی اعضای گروه و رفتارهایشان، ارزش‌گذاری و دآوری می‌شود.

۵ ابزار کاربردی برای ارزیابی عملکرد کارمندان



مقایسه مدیریت کارمندان کم‌کار و کارمندان پرکار

مدیریت کارمندان کم‌کار و پرکار چالش‌های متفاوتی دارد و نیازمند رویکردهای مدیریتی خاص است. کارمندان پرکار معمولاً با انگیزه و بهره‌وری بالا به اهداف سازمان کمک می‌کنند، اما مدیریت این افراد نیازمند تأمین انگیزه‌ها و فرصت‌های رشد مناسب است تا از فرسودگی یا ترک کار آن‌ها جلوگیری شود. در مقابل، کارمندان کم‌کار به توجه ویژه‌تری نیاز دارند؛ تشخیص دلایل کاهش انگیزه و ارائه



راهکارهایی مثل آموزش، بازخوردهای سازنده و ایجاد حس مسئولیت می‌تواند بهره‌وری آن‌ها را افزایش دهد. برای موفقیت در مدیریت این دو گروه، باید تعادل بین نیازها، اهداف و انگیزه‌های آن‌ها حفظ شود تا محیط کاری کارآمد و پایدار ایجاد شود.

نتیجه‌گیری

چنانچه ذکر شد مدیریت کارمندان کم‌کار نیازمند صبر، مهارت و رویکردی جامع است. با شناسایی دلایل کم‌کاری، ایجاد ارتباط موثر، ارائه بازخورد سازنده و ایجاد انگیزه، می‌توان عملکرد کارمندان را بهبود بخشید و به موفقیت سازمان کمک کرد. به یاد داشته باشید که هر کارمند یک فرد منحصر به فرد است و نیازهای متفاوتی دارد. با درک این تفاوت‌ها و ایجاد یک محیط کاری مثبت و حمایت‌گر، می‌توانید به طور موثر با چالش کم‌کاری کارمندان مقابله کنید.

شما با کارمندانی که از زیر بار مسئولیت‌ها فرار می‌کنند و وظایف خود را به بعدا موکول می‌کنند چه راه کارهایی سراغ دارید؟ برای مدیریت کارمندان کم‌کار خود می‌توانید با به کار گیری روش‌های گفته شده در این مقاله این مشکل را رفع نمایید و مدیریت



کارمندان کم کار را به دست بگیرید.

نکته: برای کسب اطلاعات بیشتر در زمینه مدیریت عملکرد، می‌توانید از مشاوران حرفه‌ای ما کمک بگیرید و با شماره ۰۲۱۹۱۰۱۰۳۶۳ راه مدیران تماس حاصل فرمائید.

برای یادگیری عمیق اصول متقاعدسازی بر پایه مدل‌های کلاسیک، می‌توانید مقاله **هنر متقاعدسازی** را مطالعه کنید.

همچنین، برای تبدیل شدن به یک استاد در اصول متقاعدسازی، می‌توانید با سری جدید دانشجویان ما در **کارگاه متقاعدسازی پیشرفته** همراه شوید.

برای دریافت نکات روزانه و هر تکنیک فروش تلفنی جدید، **شبکه اجتماعی استاد بهزاد استقامت** را دنبال کنید.