Низкая производительность труда сотрудников, как правило, обусловлена недостатком способностей персонала выполнять те или иные задачи, низкой мотивацией либо же двумя этими факторами в совокупности. Руководители компании обязаны найти способы эффективной борьбы с недостаточной эффективностью персонала. Первым шагом на пути к помощи Вашей компании является определение причин низкой производительности труда. Как только будет определены причины, можно приступать к разработке плана, для мотивации сотрудников и повышения производительности.

Постановка целей

Постановка целей может значительно увеличить мотивацию неэффективных сотрудников. Создание конкретных целей помогает сотруднику понять ожидания руководства и ясно сформировать видение процессов организации, его роль в компании. Можно устанавливать как краткосрочные, так и долгосрочные цели. Постанова долгосрочных целей позволяет увидеть общую картину. Менеджеры должны устанавливать сложные, но и в тоже время реалистичные цели для своих подчиненных.

Оказание помощи

При постановке цели важно предоставить сотруднику информацию о решениях проблем при достижении поставленных задач. Если способностей работника недостаточно для успешной реализации задачи, необходимо обеспечение инструментами, технической поддержкой, а так же помощью со стороны руководства. Для успешного труда необходимы благоприятные условия, готовность менеджеров или более опытных сотрудников отвечать на возникающие вопросы. Необходимо создать командную рабочую атмосферу, в которой все члены озабоченны успешным выполнением поставленных целей.

Обеспечение обратной связи от персонала

Адекватное и своевременное отношение к предложениям от работников по улучшению производительности играет немало важную роль в мотивации сотрудников. Менеджеры должны давать четкую обратную связь на все поступающие предложения. Конструктивная обратная связь дает значительные результаты, так как сотрудник, непосредственно выполняющий задачу, на практике сталкивается с возникающими трудностями.

Вознаграждение сотрудника за выполнение поставленных целей

Предоставление награды, когда сотрудник достиг поставленной цели, помогает поддерживать мотивацию для его дальнейшей деятельности. Менеджеры обязаны обеспечивать вознаграждения, основанные исключительно на производительности труда. Так как любой другой вид вознаграждения будет рассматриваться другими сотрудниками как фаворитизм. Нет необходимости в существенном премировании, но вознаграждение должно удержать сотрудника в позитивном рабочем русле.