

چند راهکار برای مدیریت دورکاری

کار از راه دور جدید نیست، اما به تازگی گسترده شده است. بر اساس یک نظرسنجی گالوپ، 56 درصد از کارمندان تمام یا بخشی از زمان را از راه دور کار می‌کنند و در حالی که برخی ممکن است شروع به بازگشت به کار تمام‌وقت یا کار به صورت ترکیبی کنند، به نظر می‌رسد روند به سمت کار از راه دور در همین میزان باقی می‌ماند. از این رو نحوه مدیریت دورکاری نیز به امری حیاتی تبدیل شده است.

امروزه شرکت‌ها و کارمندان بیشتر و بیشتری از کار از راه دور استقبال می‌کنند، بنابراین رهبران و مدیران باید برخی از روش‌های قدیمی انجام کارها را بازاندیشی کنند. از همکاری تیمی و جلسات گرفته تا مدیریت عملکرد و برنامه‌ریزی‌ها، کار از راه دور، نحوه، زمان و مکان کار ما را تغییر می‌دهد.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



کار از راه دور چیست؟

کار از راه دور اساساً هر کاری است که دور از یک دفتر فیزیکی انجام می‌شود. دورکاری به کارمندان این انعطاف‌پذیری را می‌دهد تا کار خود را خارج از شرکت انجام

دهند و سازنده بمانند و از هر کجا به تیم و شرکت خود متصل باشند، چه در جاده و چه در خانه. ظهور فناوری ابری و ابزارهای ارتباطی و همکاری بهبودیافته به تیم‌های بیشتری اجازه داده است تا به کار از راه دور بپیوندند.

4 نکته برای مدیریت دورکاری

اگر در کار از راه دور تازه‌کار هستید، می‌تواند برای شما تغییر بزرگی محسوب شود. در اینجا چند نکته کار از راه دور برای موفقیت‌آمیز کردن این تغییر برای شما و تیم‌تان آورده‌ایم.

1. ارتباط برقرار کردن، ارتباط برقرار کردن، ارتباط برقرار کردن

با تیم‌های راه دور، برقراری ارتباط بیش از حد تقریباً غیرممکن است. از آنجایی که همه شما در یک محیط اداری با هم کار نمی‌کنید، فرصتی برای همکاری حضوری، حضور در میزهای یکدیگر یا گپ زدن در اتاق استراحت برای به‌روز بودن را ندارید. این بدان معناست که شما باید راه‌های دیگری برای برقراری ارتباط مؤثر و روشن پیدا کنید.

نحوه برقراری ارتباط تیم و مدیریت دورکاری و بهترین کانال‌ها برای انواع مختلف کار و موضوعات (مثلاً بررسی عملکرد در مقابل به‌روزرسانی پروژه) را باید زودتر روشن کنید. راه‌های ارتباطی می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

• تک به تک و حضوری

- جلسات تیم
- پست الکترونیک
- Slack یا نرم افزارهای ارتباطی تیمی دیگر
- کنفرانس ویدیویی
- نرم افزار مدیریت پروژه

ارتباط مکرر به همه کمک می کند تا در سطح خوبی باقی بمانند و ارتباطات بهتر و روابط قابل اعتمادی را در سراسر تیم ایجاد کنند.



2. شفاف‌سازی انتظارات

شما می‌توانید با انتظارات واضح از همان ابتدا از ناامیدی، سردرگمی و ناهماهنگی جلوگیری کنید. برای مدیریت دورکاری بهتر است انتظارات را در میان اطرافیان روشن کنید:

- میزان و نوع ارتباط

- زمان‌بندی و در دسترس بودن

- عملکرد و بازخورد

- به رسمیت شناختن

- تقویم‌ها و ضرب‌الاجل‌ها

- گردش کار

- اهداف و مأموریت

توضیح اینکه چگونه، چه زمانی و کجا تیم شما کار خواهد کرد می‌تواند کارایی را بهبود بخشد، همه را در یک راستا نگه دارد و از درگیری از ابتدا جلوگیری کند.

3. حلقه‌های بازخورد را افزایش دهید

برقراری ارتباط مستمر و برنامه‌ریزی‌ها در یک تیم از راه دور می‌تواند دشوار باشد، به‌ویژه اگر افراد در مناطق زمانی مختلف کار کنند. به همین دلیل ایجاد یک فرهنگ

بازخورد ثابت بسیار مهم است. مدیران باید مرتباً از تیم‌های دورکار خود بازخورد بگیرند تا بفهمند چگونه می‌توانند به بهترین نحو از کارکنان حمایت کنند، نقاط احتمالی درگیری یا اصطکاک را شناسایی کنند، روابط قابل اعتمادی ایجاد و عملکردشان را هدایت کنند.

4. برای مدیریت دورکاری حد و مرزهای سالم تعیین کنید

کار از خانه می‌تواند مرزهای بین زندگی شخصی و زندگی کاری را از بین ببرد. کارکنان از راه دور در حال حاضر ساعات بیشتری نسبت به کارکنان اداری کار می‌کنند. این موضوع آنها را در معرض خطر استرس اضافی و حتی فرسودگی شغلی قرار می‌دهد. با تعیین حد و مرزهای سالم در حوزه کاری‌تان، به کارمندان از راه دور خود کمک کنید تا خوشحال و خوب باشند:

- ساعات در دسترس بودن را محدود کنید
- خودمراقبتی را تشویق کنید
- تندرستی را در فعالیتهای تیمی خود ایجاد کنید
- در مورد زندگی خانوادگی یا علایق شخصی خارج از کار صحبت کنید
- استراحت منظم در میان کار داشته باشید
- فرهنگ کار از راه دور را در بین تیم ایجاد کنید

فقط به این دلیل که همه در محل شرکت جمع نشده‌اید، به این معنی نیست که فرهنگ تیمی یا شرکتی ندارید. به همین دلیل مهم است که از ابتدا بر ایجاد یک فرهنگ سالم و

سازنده تمرکز کنید.

چگونه مدیریت دورکاری بر فرهنگ تیمی تأثیر می‌گذارد؟

فرهنگ از نگرش‌ها، رفتارها و ارزش‌های یک گروه یا سازمان تشکیل شده است. به عبارت دیگر فرهنگ، قلب و روح شرکت شما و افراد آن است.

هنگامی که کار از راه دور را به پویایی شرکت خود اضافه می‌کنید، بر نحوه همکاری کارمندان و مدیران با یکدیگر تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، کار از راه دور می‌تواند بهره‌وری و عملکرد را بهبود بخشد، اما همیشه به حفظ بیشتر کارکنان منجر نمی‌شود.

ایجاد یک فرهنگ قوی کار از راه دور از همان ابتدا می‌تواند به شما کمک کند تا از مزایای کار از راه دور استفاده کنید و در عین حال برخی از خطرات و چالش‌هایی را که منحصر به تیم‌های دورکار است، کاهش دهید.

مزایا و معایب کار از راه دور

وقتی تیم‌ها از راه دور کار می‌کنند، تعریف و پیاده‌سازی فرهنگ سخت‌تر می‌شود. اما فاصله نباید منجر به قطع ارتباط شود.

مزایا

کارکنان از راه دور معمولاً برای انعطاف‌پذیری و استقلال بیشتر در کار و برنامه‌های خود ارزش قائل هستند و از آنها قدردانی می‌کنند. این می‌تواند به فرهنگ مثبت اعتماد

متقابل و مسئولیت‌پذیری تبدیل شود. به علاوه، زمانی که کارمندان فرصت‌های واقعی کمتری برای ارتباط با اعضای تیم خود داشته باشند، ممکن است بیشتر درگیر فعالیت‌های تیم‌سازی شوند که باعث تقویت ارتباط می‌شود.

معایب

برای کار از راه دور چالش‌هایی هم وجود دارد که می‌تواند بر فرهنگ تأثیر بگذارد. به عنوان مثال، فاصله و زمان‌بندی متفاوت می‌تواند باعث عدم هماهنگی و عدم ارتباط شود.

علاوه بر این، با محو شدن مرز بین خانه و محل کار، کارمندان ممکن است در نهایت ساعات طولانی کار کنند و در پایان روز یا تعطیلات آخر هفته در استراحت و فراغت از کار با مشکل مواجه شوند. این مسئله می‌تواند یک فرهنگ فرسودگی ناسالم ایجاد کند که تیم شما را ضعیف می‌کند و باعث می‌شود کارمندان احساس کنند که باید در تمام ساعات روز یا شب در دسترس یکدیگر باشند.

درک این مزایا و معایب کار از راه دور و اینکه چگونه می‌توانند بر فرهنگ شما تأثیر بگذارند، می‌تواند به شما کمک کند فرهنگ راه دور خود را به طور استراتژیک توسعه دهید.

ابزارهای مدیریت دورکاری که فرهنگ تیمی را تقویت می‌کند

در مورد کار از راه دور، فناوری دوست شماست. خوشبختانه، گزینه‌ها و راه‌حل‌های

زیادی برای کمک به تیم‌های راه دور وجود دارد که از هر کجا با هم در ارتباط و کارآمد باشند. روی ابزارهای کار از راه دور تمرکز کنید که ارتباطات را ساده و همکاری را امکان‌پذیر می‌کند و اصطکاک را برای کارمندان کاهش می‌دهد.

نرم افزار زوم به تیم‌ها کمک می‌کند تا با تعامل چهره به چهره با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. ویژگی‌هایی مانند اتاق‌های پراکنده و اشتراک‌گذاری صفحه در این برنامه، همکاری تیم‌ها را آسان می‌کند. Slack نیز گزینه خوبی برای برقراری و شفافیت ارتباطات تیمی است. از ردیابی کار و چک کردن تا تقویت ارتباط تیم با چت‌های صمیمی و ایجاد کانال‌های فرعی برای علایق خاص مشترک.



4 استراتژی برای ایجاد فرهنگ دورکاری

فرهنگ مهم است. اما اگر کارکنان شما از نظر فیزیکی کنار هم نباشند، چگونه می‌توانید فرهنگ کار از راه دور را ایجاد کنید؟ در ادامه 4 استراتژی برای شروع آورده شده است:

1. برای مدیریت بهتر دورکاری از کارکنان تان سؤال کنید

برای ایجاد یک فرهنگ قوی، ابتدا باید بدانید فرهنگ فعلی شما چیست و کارکنان شما چگونه آن را تجربه می‌کنند. ساده‌ترین راه برای انجام این کار این است که پرسید!

یک نظرسنجی از کارمندان را با سؤالات و اظهارات رتبه‌بندی ارسال کنید:

- من به کاری که انجام می‌دهیم ایمان دارم.
- من مأموریت و چشم‌انداز سازمان را درک و از آن حمایت می‌کنم.
- من فرهنگ این سازمان را دوست دارم.
- فرهنگ ما از مأموریت و چشم‌انداز سازمان حمایت می‌کند.
- رهبران سازمان به فرهنگ مثبت این شرکت کمک می‌کنند.
- ما فرهنگ (شناخت، بازخورد، شفافیت و غیره) داریم.

یک نظرسنجی فرهنگی می‌تواند به شما بینش‌هایی درباره مواردی که کارآیی خوبی دارد و همچنین فرصت‌هایی برای بهبود ارائه دهد، بنابراین می‌توانید تلاش‌های فرهنگ‌سازی

خود را به صورت استراتژیک هدف‌گیری کنید.

2. فرهنگ را بخشی از استراتژی خود قرار دهید

اگر برنامه‌ای نداشته باشید، به نتایجی که انتظار دارید نمی‌رسید و این در مورد فرهنگ شرکت نیز صدق می‌کند. فرهنگ با نیت ساخته شده است، بنابراین کار از راه دور را به عنوان بخشی از استراتژی کلی سازمانی و مشارکت خود بگنجانید.

با اولویت دادن به فرهنگ و نزدیک شدن به مشارکت، می‌توانید موانع کار از راه دور را راحت‌تر برطرف و اطمینان حاصل کنید که ابتکارات شما با فرهنگی که می‌خواهید ایجاد کنید همسو باشد.

3. فعالیت‌هایی که باعث ایجاد ارتباط می‌شوند، ترویج دهید

کار از راه دور به این معنی نیست که نمی‌توانید به تیم خود نزدیک شوید. برای تقویت ارتباط تیمی از راه دور برای فعالیت‌هایی به غیر از ارتباطات کاری وقت بگذارید.

این کار می‌تواند تنها 5 دقیقه در ابتدای جلسات هفتگی تیم برای به اشتراک گذاشتن خاطرات تعطیلات آخر هفته یا برنامه‌ریزی زمان دیدار تیم مجازی برای آشنایی با یکدیگر باشد. گام‌های کوچکی از این دست به ایجاد یک تیم ترکیبی خوش‌انرژی، کارآمد و مثبت کمک زیادی می‌کند.

4. موفقیت را بشناسید

کارکنان می‌خواهند بدانند که اهمیت دارند و دورکاری آنها تأثیری در میزان اهمیت داشتن ندارد. اما کار از راه دور می‌تواند باعث شود که فعالیت‌های کارکنان به راحتی مورد توجه قرار نگیرد. اجازه ندهید این اتفاق بیفتد.

شناخت کارکنان را به بخشی جدایی‌ناپذیر از فرهنگ کار از راه دور و استراتژی تعامل خود تبدیل کنید. قدردانی از دستاوردهای بزرگ و کوچک، چه به صورت عمومی و چه خصوصی را نشان دهید، تا کارمندان شما بدانند که کارشان ارزشمند است. فرهنگ کار از راه دور مثبت یک شبه اتفاق نمی‌افتد. برنامه‌ای ایجاد و در بلندمدت روی پرورش یک فرهنگ قوی کار کنید.

چگونه کارمندان دورکار را درگیر کنیم؟

ممکن است درگیر کردن کارمندان از راه دور با برخی از رویدادها و اتفاقات شرکت متفاوت و سخت به نظر برسد. از این رو برای مدیریت دورکاری باید استراتژی‌های هم‌پوشانی و بسیاری از اصول مشترک را در پیش بگیرید.

درست مانند کارمندان داخلی شما، کارکنان از راه دور می‌خواهند احساس کنند که بخشی از فرهنگ و تیم شرکت هستند. آنها می‌خواهند بدانند که کارشان ارزش و مشارکت آنها اهمیت دارد. آنها می‌خواهند آینده‌ای را در شرکت ببینند که به آنها امکان رشد و توسعه را بدهد. البته، برآورده کردن این نیازها و انتظارات زمانی که همه در یک

دفتر مشترک جمع نشده‌اید، می‌تواند مشکل باشد. در ادامه چند ایده برای درگیر نگه داشتن کارمندان از راه دور از روز اول ارائه می‌دهیم.

کار از راه دور و مدیریت دورکاری کارکنان

علی‌رغم مزایای کار از راه دور، مشارکت کارکنان امری مسلم نیست. درگیر کردن کارمندان از راه دور مستلزم تلاش‌های استراتژیک و ارزیابی مداوم است.

به عبارت دیگر، صرف ساعات شاد مجازی یا امتیازات از راه دور کافی نیست. تعامل واقعی و پایدار عمیق‌تر از این‌گونه کارهاست. شما باید بدانید که کارکنان شما به چه چیزی نیاز دارند و چه می‌خواهند و مطمئن شوید که فرهنگ، فرآیندها و سیاست‌های شما از آنها حمایت می‌کند.



12 ایده مدیریت دورکاری برای کارمندان از راه دور

درگیر کردن کارمندان از راه دور یک راه حل مناسب برای همه نیست. شما به یک استراتژی چندجانبه نیاز دارید تا با کارکنان خود در جایی که هستند ملاقات کنید و مطمئن شوید که آنها دلیل و بهانه لازم و کافی برای درگیر شدن با شرکت را دارند.

در اینجا 12 ایده تعامل برای کارمندان از راه دور و مدیریت دورکاری آورده‌ایم:

- از طریق فناوری در ارتباط بمانید
- قدردانی و به رسمیت شناختن مشارکت آنها را نشان دهید
- تیم‌سازی را در اولویت قرار دهید
- به کارکنان ابزار و منابع مناسب بدهید
- انتظارات روشنی را تعیین کنید
- فرآیندهای ارتباطی را ساده کنید
- بازخورد سازنده بخواهید و ارائه دهید
- کارکنان را در جریان اخبار و تغییرات شرکت قرار دهید
- انعطاف‌پذیر و همدل باشید
- یک فرآیند ورود ساده برای استخدامی‌های جدید اجرا کنید
- جلسات تیم را منظم برگزار کنید
- برای یک به یک کارمندان وقت بگذارید

ایجاد یک تیم دورکار متعهد یک فرآیند مداوم است. هنگام طراحی استراتژی خود برای

درگیر کردن کارمندان از راه دور، این نکات را در نظر داشته باشید.

سوالات نظرسنجی کار از راه دور

نظرسنجی‌ها نقش مهمی در درک نیازها، اولویت‌ها و چالش‌های منحصر به فرد کارکنان از راه دور بازی می‌کنند. علاوه بر جلسات منظم انفرادی و بررسی‌های تیمی، برخی دیگر از نظرسنجی‌های کلیدی به رهبران کمک می‌کند تا «نبض» تیم‌های راه دور خود را دریافت کنند تا ببینند اوضاع چگونه پیش می‌رود.

نظرسنجی‌های نبض، پرسش‌نامه‌های کوتاه و متمرکزی هستند که معمولاً فقط 5 تا 15 سؤال در مورد یک موضوع معین دارند. یک نظرسنجی کار از راه دور می‌تواند بر موارد زیر تمرکز کند:

- اثربخشی کار از راه دور
- برنامه‌ریزی کار از راه دور
- بازگشایی محل کار یا بازگشت به کار
- درس‌های آموخته شده کار از خانه
- فرهنگ تیم از راه دور
- ارتباط تیمی از راه دور

سوالات نظرسنجی کار از راه دور ممکن است شامل موارد زیر باشد:

- وقتی از خانه کار می‌کنم، احساس می‌کنم از طرف مدیرم حمایت می‌شوم.

- وقتی از خانه کار می‌کنم احساس می‌کنم با تیمم مرتبط هستم.
- هنگام کار از خانه احساس می‌کنم از اهداف و اولویت‌های سازمان مطلع هستم.
- لطفاً محیط کار ایده‌آل خود (هیبرید، از راه دور، در دفتر) و دلیل آن را توضیح دهید.

- تیم من ابزارها و منابع مورد نیاز برای پشتیبانی از کار از راه دور را دارد.
- وقتی اعضای تیمم از راه دور کار می‌کنند می‌توانم به طور مؤثر آنها را مدیریت کنم.

برای مدیریت یک تیم از راه دور، به چه ابزار، منابع یا آموزش‌هایی نیاز دارید تا مؤثر باشید؟

نظرسنجی‌های «نبض» نه تنها به شما امکان می‌دهد در مورد یک موضوع خاص بازخورد دریافت کنید، بلکه به شما امکان می‌دهد گروه‌ها یا تیم‌های خاصی از کارمندان را هدف قرار دهید تا بتوانید اقدامات استراتژیک انجام دهید.

3 نکته برای مدیریت دورکاری

البته سؤال منطقی بعدی این است که وقتی دورکار هستید، چگونه کارکنان جدید را همراه می‌کنید؟ در ادامه چند نکته وجود دارد که باید در نظر بگیرید:

1. برای مدیریت دورکاری باید منابع کاری موردنیاز آنها را تأمین کنید

از آنجایی که کارمندان از راه دور به دفتر شما نمی‌آیند، لزوماً مجهز به تمام ابزارهای مورد نیاز نخواهند بود. حتی قبل از شروع کار، مطمئن شوید چیزهایی که برای شروع نیاز دارند، مانند Wi-Fi، ورود به سیستم کاربر و دسترسی، ابزارهای کنفرانس و ... را در اختیار دارند. حتی ممکن است برای کارمندان به منظور راه‌اندازی اتاق کار و میز کار خود از خانه، کمک هزینه‌ای در نظر بگیرید.

2. مسائل داخل شرکت را با آنها به اشتراک بگذارید

این شامل هر گونه نمودار سازمانی، بسته‌های مزایای شرکت، دستورالعمل‌های آموزشی، قراردادهای، کتابچه‌های راهنمای کارمندان و غیره می‌شود. مطمئن شوید که آنها مجوز دسترسی به این اسناد را دارند. این موارد را با کارمندان در میان بگذارید تا بدانند چگونه اطلاعات مورد نیاز خود را پیدا کنند.

3. معرفی کنید

در هفته اول، با اعضای تیم و سایر مدیران تماس‌های مجازی برقرار کنید تا به آنها بگویید با چه کسی کار خواهند کرد. هدف اصلی این است که مطمئن شوید استخدام‌های شما از راه دور از روز اول مورد استقبال، حمایت و مشارکت قرار

می‌گیرند. آنها را رها نکنید و اجازه ندهید دچار مشکل شوند.

ابزارهایی که برای کار نیاز دارند را در اختیار آنها قرار دهید و مرتباً آنها را چک کرده و بررسی کنید تا ببینید که چگونه خود را با کار جدید تطبیق می‌دهند. هر گونه چالشی که ممکن است با آن مواجه شوند شناسایی کنید، به سؤالات پاسخ دهید و فرصت‌هایی برای هدایت و توسعه بلندمدت ایجاد کنید.

نحوه مدیریت دورکاری کارمندان راه دور

یکی از بزرگ‌ترین ترس‌ها و چالش‌های مدیران از راه دور این است که چگونه تیم خود را از راه دور هدایت کنند. پیگیری عملکرد و ایجاد یک فرهنگ تیمی قوی زمانی که همه در یک دفتر با هم نباشید می‌تواند دله‌ره‌آور باشد. اما در نهایت، مدیریت افراد از راه دور بر بسیاری از اصول رهبری مشابه مدیریت داخلی متکی است.

کارمندان می‌خواهند برای انجام کارشان به آنها اعتماد شود، آنها می‌خواهند به خاطر مشارکت‌هایشان شناخته شوند و در کارشان هدفی داشته باشند و بازخورد منظم می‌خواهند تا بتوانند به رشد و توسعه ادامه دهند.

وقتی مدیران این ارزش‌ها و نیازهای اصلی را درک کنند، بدون توجه به اینکه در کجا قرار دارند، می‌توانند بهتر تیم‌های خود را مدیریت کنند.



4 نکته برای مدیریت پویای دورکاری تیم دورکار

پویایی یک تیم از راه دور با تیمی که داخل شرکت حضور دارد، متفاوت است. وقتی افراد در یک فضای اداری مشترک نیستند، فرصت‌های یکسانی برای ارتباط یا همکاری ندارند.

به عبارت دیگر، نحوه، مکان و زمان کار آنها با کارمندان داخل شرکت متفاوت به نظر می‌رسد. به همین دلیل است که مدیران از راه دور باید توجه ویژه‌ای به مدیریت و ارتقای پویای مثبت تیم از راه دور داشته باشند.

1. ارتباط شفاف و منسجم را در اولویت قرار دهید

راه شماره یک برای مدیریت مؤثر تیم‌های راه دور، اولویت دادن به ارتباطات مؤثر است. اطمینان حاصل کنید که فرآیندهای روشنی برای نحوه و زمان برقراری ارتباط تیم با یکدیگر دارید. این امر، موجب ساده شدن گردش کار و ایجاد اعتماد می‌شود و حس مسئولیت‌پذیری را در سراسر تیم به وجود می‌آورد.

2. ایجاد اعتماد و ارتباط

افراد برای انجام کار خوب باید به یکدیگر اعتماد کنند. اعتماد و ارتباط را از طریق رابطه صادقانه، بازخورد و تمرینات تیم‌سازی تقویت کنید. با تیم خود کار کنید تا انتظارات و مرزهای روشنی ایجاد کنید تا همه در راستای یک هدف قرار بگیرند و بتوانند مالکیت کار خود را به دست بگیرند.

3. راه‌های جدید برای همکاری را جست‌وجو کنید

در همکاری به طور سنتی و حضوری، تمام افراد در یک اتاق در حال طوفان فکری و ملاقات با هم هستند. با تیم‌های راه دور، همکاری باید به صورت مجازی اتفاق بیفتد. شما باید ابزارها و استراتژی‌های مختلف برای همکاری را امتحان کنید.

این همکاری می‌تواند در لحظه با ابزارهای جلسه مانند Zoom اتفاق بیفتد، اما همچنین

می‌تواند به صورت ناهم‌زمان نیز اتفاق بیفتد. می‌توانند با اعضای تیم در زمان‌های مختلف روز یا هفته در گفت‌وگو مشارکت داشته باشند و بعداً کار را پیگیری کنند. ابزارها و کانال‌های مختلف را امتحان کنید تا ببینید بر اساس گردش کار، اهداف، اولویت‌ها و شخصیت‌ها چه چیزی برای تیم خاص شما بهتر است.

4. جلسات مؤثر برگزار کنید

جلسات گران‌ترین ابزار مدیریت شما هستند. اطمینان حاصل کنید که با اجرای جلسات مجازی مؤثر، ارزش و دستاوردی از آنها به دست می‌آورید. خواه این جلسات یک به یک، به صورت جلسات همکاری گروهی یا جلسات تیمی باشد.

جلسات منظم را زودتر از موعد در تقویم برنامه‌ریزی کنید تا همه بدانند چه زمانی باید در دسترس باشند. دستور کارها را ارسال کنید تا همه آماده شوند. ابزارهای ارتباطی خود را عاقلانه انتخاب و از آنها استفاده کنید. به یاد داشته باشید که گاهی اوقات سادگی بهتر است و همه ویژگی‌های درخشان برای رهبری یک جلسه سازنده و متمرکز ضروری نیستند.

4 ایده برای مدیریت بهتر دورکاری

اجازه ندهید فاصله فیزیکی بین اعضای تیم شما فاصله عاطفی ایجاد کند. برای ایجاد ارتباط عامدانه بین کارمندان خود و پرورش یک تیم منسجم و از راه دور وقت بگذارید. ساخت تیم از راه دور نیز لازم نیست پیچیده باشد. در اینجا چند راه ساده برای

شکل‌گیری این امر وجود دارد.

1. بازی‌های آشنا

وقتی افراد یکدیگر را بشناسند و به یکدیگر اعتماد داشته باشند، بهتر با هم کار می‌کنند. یخ ارتباط را بشکنید و به کارمندان خود کمک کنید تا با بازی‌های آشنای آسان اما سرگرم‌کننده‌ای که باعث ایجاد مکالمه می‌شوند، روابط قوی‌تری ایجاد کنند.

2. چیزهای بی‌اهمیت اداری

حقایق و نکات بی‌اهمیت را در مورد افراد تیم خود (و حتی شرکت به طور کلی) جمع‌آوری کنید و ببینید که هر کدام از شما چقدر همکاران خود را می‌شناسید. این یک راه سرگرم‌کننده برای یادگیری بیشتر در مورد یکدیگر و ایجاد روحیه تیمی با رقابت سالم و کم‌خطر است.

3. معاشرت‌های تیمی

معاشرت‌های سالانه تیم یا شرکت راهی عالی برای گرد هم آوردن افراد به صورت شخصی برای پیوند عمیق‌تر تیم است. اگر شرکت شما توانایی مالی دارد، یک تعطیلات آخر هفته را برای یک استراحت معمولی برای تقویت ارتباطات تیمی و فرهنگ شرکت و

ایجاد خاطرات مشترک اختصاص دهید.

4. ساعات شاد مجازی

گاهی اوقات وقفه‌های کاری و جلسات آنقدر زیاد می‌شوند که افراد نتوانند با هم ارتباط واقعی‌تری داشته باشند. ساعات شاد مجازی راهی سرگرم‌کننده برای پایان روز و لذت بردن از مکالمه و معاشرت معمولی است. می‌توانید آنها را در نرم افزار Zoom میزبانی و از تیم دعوت کنید تا نوشیدنی‌های خود را در خانه درست کنند و برای ساعت گپ و گفت دوستانه آماده شوند.

4 راهکار برای افزایش عملکرد کارمندان دورکار

مهم نیست که کارمندان شما کجا هستند، مدیران وظیفه دارند به آنها کمک کنند تا وظایف خود را با موفقیت انجام دهند. اما مدیریت عملکرد کارکنان از راه دور می‌تواند دله‌آور باشد. در اینجا چند راه برای حفظ عملکرد کارمندان ارائه می‌دهیم.

1. با جلسات منظم تک به تک در ارتباط باشید

جلسات تک به تک، ابزاری مهم در جعبه ابزار مدیریت از راه دور است. وقتی تیم شما از راه دور است، فرصت‌های یکسانی برای برقراری ارتباط ارگانیک با تیم خود ندارید. از حضور در میز آنها برای یک گپ سریع گرفته تا گفت‌وگو در اتاق استراحت.

این موضوع به این معناست که بررسی‌های اختصاصی برای ایجاد روابط قابل اعتماد با کارمندان از راه دور و گرفتن «نبض» بر عملکرد کاری آنها بسیار مهم است.

با یکدیگر در ارتباط باشید و در جلسات انفرادی که به طور منظم برنامه‌ریزی شده‌اند مشارکت داشته باشید. این کار نه تنها به شما امکان می‌دهد عملکرد تک‌تک کارکنان را نظارت و پشتیبانی کنید، بلکه تصویر واضح‌تری از عملکرد کل تیم به شما می‌دهد تا هیچ چیز از دست نرود.

2. تیم‌های ترکیبی و از راه دور را با اهداف استراتژیک هماهنگ کنید

وقتی تیم‌های شما توزیع می‌شوند، بسیار محتمل است که نیروها از کارهای یکدیگر بی‌خبر باشند. عدم هماهنگی می‌تواند منجر به از دست دادن مهلت‌های زمانی، مسئولیت‌های نامشخص، عدم ارتباط و خدمات با کیفیت پایین به مشتریان در سراسر سازمان شود.

به همین دلیل مهم است که تیم‌ها را بر اساس اهداف استراتژیک هماهنگ کنیم. وقتی تیم‌های شما با هم برای رسیدن به یک هدف مشترک کار می‌کنند، باعث عملکرد و مسئولیت‌پذیری می‌شود. همچنین مدیریت تیم‌ها را آسان‌تر می‌کند تا کار خود را اولویت‌بندی و از یک مکان وحدت ارتباط برقرار کنند.

3. در مدیریت دورکاری باید قدردانی و حمایت خود را به کارکنان نشان

دهید

در شرکت یا خانه، شناخت کارمندان یک محرک کلیدی در تعامل و عملکرد کارکنان باقی می ماند. وقتی کارمندان دورکار هستند، به راحتی می توان احساس قطع ارتباط یا حتی نامرئی بودن برای بقیه اعضای تیم یا سازمان کرد. به خصوص اگر تیم شما ترکیبی از کارمندان داخل شرکت و خانه داشته باشد. به همین دلیل بسیار مهم است که شناخت کارکنان را در فرهنگ تیم خود ایجاد کنید.

همان طور که نسبت به کارکنان از راه دور خود شناخت پیدا می کنید، اعتماد به نفس، انگیزه، و احساس هدف و جهت را در آنها ایجاد کنید که در نتیجه عملکرد بهتر و تعامل قوی تری داشته باشند.

4. تقویت اعتماد و تشویق توسعه با بازخورد عملکرد

اگر کارمندان ندانند روی چه چیزی کار کنند، نمی توانند پیشرفت کنند. به همین دلیل بازخورد بسیار مهم است. اطمینان حاصل کنید که بازخوردها خاص، به موقع و سازنده است.

فرهنگ بازخوردی را پرورش دهید که از هر دو طرف پیش می رود. از بالا به پایین و از پایین به بالا تا هم کارکنان و هم مدیران فرصتی برای دادن و دریافت ورودی سازنده

داشته باشند.

در طول جلسات فردی، جلسات تیمی و از طریق نظرسنجی‌ها بازخورد بخواهید تا بینشی در مورد احساس اعضای تیم خود داشته باشید و راه‌هایی را که شما یا شرکت می‌توانید بهبود بخشید را شناسایی کنید.

بازخورد منظم و سازنده از مدیران و همکاران می‌تواند به کارکنان از راه دور کمک کند تا آنچه را که از آنها انتظار می‌رود درک کنند، زمینه‌های بهبود را شناسایی کنند و تلاش‌های خود را بهتر با اهداف کلی تیم و سازمان هماهنگ کنند.

رشد و پیشرفت برای کارمندان از راه دور

توسعه حرفه‌ای یک محرک کلیدی در تعامل کارکنان است، چه در دفتر باشند و چه دورکار. رشد حرفه‌ای به کارکنان کمک می‌کند تا احساس هدف و جهت بیشتری داشته باشند، انگیزه بیشتری داشته باشند و کارمندان را برای مشاغل طولانی‌مدت موفق با شرکت شما آماده کند. اما شما نمی‌توانید پیشرفت حرفه‌ای را بدهی فرض کنید. توسعه کارمندان از راه دور نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک، ارتباط صادقانه و ثبات دارد.

در اینجا چند روش برتر برای اولویت‌بندی و بهینه‌سازی توسعه کارکنان از راه دور آورده شده است:

- دریابید کارمندان از راه دور شما چه می‌خواهند و چه انتظاراتی برای آینده خود دارند و صحبت‌های صادقانه‌ای در مورد چگونگی کمک به آنها در دستیابی به اهداف خود داشته باشید.

- برای شناسایی فرصت‌های رشد، اطمینان از داشتن ابزارها و منابع مورد نیاز برای موفقیت و راهنمایی آن‌ها در مورد راه‌های بهبود، از افراد انفرادی استفاده کنید.
- در منابع و برنامه‌های یادگیری مجازی برای کارمندان از راه دور سرمایه‌گذاری کنید تا از هر کجا به آن دسترسی داشته باشند.
- ایجاد یک برنامه راهنمایی از راه دور، هماهنگ کردن کارمندان ارشد با اعضای تیم جدیدتر یا اولیه را در نظر بگیرید. این نه تنها به پیشرفت کارمندان در حرفه خود کمک می‌کند، بلکه یک فرهنگ مرتبط قوی در بین تیم‌ها و سازمان شما ایجاد می‌کند.

سخن پایانی

چه به صورت تمام‌وقت و چه ترکیبی، برای بسیاری از سازمان‌ها کار از راه دور ماندگار است. از آنجایی که کارکنان به طور فزاینده‌ای انتظار و تقاضای انعطاف‌پذیری و کار از راه دور را دارند، مدیران باید با شرایط عادی جدید برای مدیریت تیم‌های راه دور سازگار شوند. خوشبختانه، با فناوری مناسب و راه‌حل‌های تعامل کارکنان، مدیریت دورکاری کارکنان می‌تواند به اندازه مدیریت یک تیم داخلی سودآور و سازنده باشد. بیاموزید که چگونه تیم‌های راه دور خود را مدیریت و راه را هدایت کنید.