

چک‌لیست مدیریت

فهرست مدیریت، راهنمایی جامع از پاسخ‌های کاربردی به چالش‌های روزمره کسب و کار است. هر فهرست، شامل تفکرات رایج و بهترین روی آوردهای مدیریتی است. فهرست مدیریت، برگرفته از انستیتو مدیریت چارترد (یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های مدیریتی اروپا) است و هدف از آن، پاسخ‌دادن به پرسش‌هایی است که شما به طور روزانه در کار با آنها روبرو هستید. این گونه فهرست‌ها، مسیرهایی گام به گام در نیل به موفقیت هستند و موضوعاتی همچون ارزشیابی عملکرد تا پردازش شکایات مشتریان را در بر می‌گیرند. هر فهرست شامل مجموعه‌ای از اندیشمندان بایدها و نبایدها، امتیازها و عیب‌هایی است که محرک اصلی این نوشته‌ها بوده‌اند.

مقالات این بخش:

توازن کار و زندگی

برنامه‌ریزی فرآیند استخدام

توازن کار و زندگی

گروه مترجمان میثاق مدیران
info@MisaqModiran.com

فرهنگ سازمان مشکل ساز باشد.
* وقتی سیاستی اعلام شد، تغییر آن بسیار دشوار می شود حتی اگر شرکت با مشکلاتی جدی روبرو شود.

چک لیست عملی

۱. نیازهای کارکنان را در یابید و ببینید کدام یک از آنها هنوز مرتفع نشده اند

نخست ببینید، کارمندان در زمینه توازن بین کار و زندگی با چه تضادهایی مواجه هستند. شما می توانید وضعیت خانواده (مانند تعداد فرزندان یا افراد مسن همراه آنها) و نتایج تعهدات خانوادگی آنها (مانند حجم فزاینده اضافه کاری یا تعداد روزهایی که فرد نمی تواند سر کارش حاضر شود) را ارزیابی نمایید. از طریق انجام مصاحبه، ببینید چه تعداد از کارکنان می خواهند

نخست ببینید، کارمندان در زمینه توازن بین کار و زندگی با چه تضادهایی مواجه هستند. شما می توانید وضعیت خانواده (مانند تعداد فرزندان یا افراد مسن همراه آنها) و نتایج تعهدات خانوادگی آنها (مانند حجم فزاینده اضافه کاری یا تعداد روزهایی که فرد نمی تواند سر کارش حاضر شود) را ارزیابی نمایید.

کارشان را به دلیل موضوعات خانوادگی رها کنند. از نتایج حاصله برای بهبود توازن بین کار و زندگی استفاده نمایید. آن را با برون دادهای اصلی شرکت مقایسه و نتیجه را به اطلاع تأثیرگذارترین افراد سازمان و همچنین گروه های علاقه مند مانند اتحادیه های کارگری برسانید.

قبل از پردازش نتایج، مهم است که منابع مالی و پرسنل کلیدی را برای اجرا و حفظ این فرآیند مشخص نمایید.

۲. بر فرهنگ سازمان تمرکز نمایید

باید فرهنگ و فضای سازمان مساعد برای انعطاف پذیری باشد، در این خصوص ترغیب روش های کاری اعطای اختیارات به کارکنان در دستور کار قرار گیرد. این عنصری حیاتی است. نه تنها مدیران می باید نتایج حاصل از انعطاف پذیری سازمان

این چک لیست، شیوه هایی را پیشنهاد می کند که مدیران می توانند به کمک آنها توازن میان کار و زندگی کارکنانشان را افزایش دهند. این شیوه ارزشیابی نیازهای کارکنان، توازن برنامه کار زندگی و سیستم پرداخت مزایا را ایجاد می کند.

تعریف

توازن بین کار و زندگی یکی از نیازهای اساسی سازمان ها و خانواده های کسانی است که در این سازمان ها کار می کنند. اگر کسب و کارها بتوانند فشارهای خانواده و دیگر فشارهای وارده بر کارکنان را درک کنند، این امر هم به نفع خودشان است و هم کارمندان را قادر می سازد تا از عهده این فشارها برآیند. معمولاً این توازن مرتبط با ساعات کاری انعطاف پذیر، اوقات کاری و شیوه های مرتبط کاری است.

پیشرفت توازن بین کار و زندگی، اهمیت زیادی برای تمامی کارکنان دارد، نه فقط کسانی که دارای فرزندان کوچک هستند.

مزایا

اگر کارمندان بتوانند توازن خوبی بین کار و زندگی خانوادگی خود ایجاد کنند، مزایای زیر حاصل خواهند شد:

- * عملکرد بهتر کارکنان و افزایش بهره وری آنان
- * انگیزش بیشتر و چرخش کمتر کارکنان
- * غیبت کمتر و کاهش میزان بیماری کارمندان
- * کاهش فشار و استرس
- * استخدام و حفظ بهتر کارمندان
- * بهبود تصویر بهتر سازمان در جامعه

معیایب

* نماد پیدا کردن بهبود عملکرد سازمانی فرآیندی زمان بر است و به تلاش و زمان زیادی نیاز دارد.

* در شرکت های کوچک شده و توأم با تعدیل نیرو، شرایط انعطاف پذیر کاری باعث خواهد شد که برخی کارمندان کار بیشتری و برخی دیگر کار کمتری انجام دهند

* اگر عدالت رعایت نشود، ممکن است برخی کارمندان باعث رنجش برخی دیگر شوند.

* احتمال دارد شرایط انعطاف پذیر کاری برای حفظ ساختار و

برای جلوگیری از سوءاستفاده را تضمین نمایند، بلکه کارمندان نیز نباید احساس وفاداری خود را از دست بدهند یا کسانی که عملکرد ضعیفی دارند، آن را یک مزیت تلقی کنند. به جای تأکید بر حضور افراد، باید آن را بر تأکید بر عملکرد و نتایج تغییر داد. با نگاهی به ساختار سازمان ببینید آیا این امر باعث توازن بین کار و زندگی می شود یا آن را محدود میکند. سلسله مراتب موجود در رویکرد فرمان و کنترل، برای اجرای اثربخش معیارهای جدید مناسب نیستند. یک سازمان انعطاف پذیرتر که در آن کارمندان در قالب تیم کار می کنند و از اختیارات کافی برخوردارند، اجرای چنین فرآیندی ساده تر است. نکته حائز اهمیت تبدیل مدیران به مثال هایی خوب است، تا توازن بین کار و زندگی به بخشی از فرهنگ سازمان در تمامی سطوح آن تبدیل شود.

۳. اثربخشی فردی و سازمانی را افزایش دهید

یک بخش مهم از تحقق توازن بین کار و زندگی، تضمین این امر است که در این معادله، کار به اندازه کافی مورد توجه قرار

باید فرهنگ و فضای سازمان مساعد برای انعطاف پذیری باشد، در این خصوص ترغیب روش های کاری اعطای اختیارات به کارکنان در دستور کار قرار گیرد. این عنصری حیاتی است. نه تنها مدیران می باید نتایج حاصل از انعطاف پذیری سازمان برای جلوگیری از سوءاستفاده را تضمین نمایند، بلکه کارمندان نیز نباید احساس وفاداری خود را از دست بدهند یا کسانی که عملکرد ضعیفی دارند، آن را یک مزیت تلقی کنند.

گیرد. مدیریت زمان، اعطای اختیارات، تعیین اولویت ها و پردازش اطلاعات برای اجتناب از حجم اضافی کار، مهارت هایی هستند که ساعات کار و استرس را کاهش داده و در عین حال سطح یکسانی از بهره وری را حفظ می کنند. مثلاً این امر می تواند بر زندگی خانوادگی تأثیر بگذارد یا اینکه کارمندان را شب ها که به خانه می روند، خسته و مضطرب باقی بگذارد. شیوه هایی را در نظر بگیرید که به کمک آنها بتوان فعالیت های سازمان را توسعه و زندگی کارمندان برای اجتناب از استرس و خستگی بیشتر را افزایش داد.

۴. برنامه های بدون توازن کار و زندگی و مزایای آن را مشخص کنید

هیچ رویکرد واحدی برای ایجاد توازن وجود ندارد: باید مجموعه ای انعطاف پذیر از برنامه های بدون به کار گرفته شوند در این مورد، موارد زیر را در نظر بگیرید:

* ساعات انعطاف پذیر کاری: به کارکنان اجازه دهید، ساعات کاری را منطبق با ابعاد مهم زندگی خانوادگی آنها تنظیم کنند.

* فهرست شخصی کارها: این فهرست در مورد کارکنان و در قالب تیم ها کاربرد دارد و می تواند شرایط کاری خود را با نیازهای دیگران منطبق سازد.

* سیستم پوششی: کارکنان را طوری تقسیم کنید که بتوانند کار یکدیگر را پوشش دهند و در صورت لزوم برخی آنها به مرخصی بروند و در عین حال از مسئولیت ها و وظایف یکدیگر مطلع باشند.

* محیط کار انعطاف پذیر: کار در دفاتر مختلف یا از طریق خانه، به صورت دائمی یا مقطعی، می تواند به کارکنان کمک نماید تا هم مسئولیت های خانوادگی خود را انجام و زمان رفت و برگشت خود به محل کار را کاهش دهند.

* مرخصیهای ویژه: هر ساله مرخصیها با حقوق یا بدون حقوق را برای کارکنان در نظر بگیرید و به کارمندان اجازه دهید بدون اینکه از مرخصی های معمول خود استفاده نمایند، اقدام به حل مشکلات شخصی خود نمایند

* استراحتهای شغلی: این نوع مرخصی ها می توانند زمان های گوناگونی داشته باشند و از آنها برای تحصیل، سفر، تربیت کودکان، انجام کارهای داوطلبانه یا بسیاری دیگر از فعالیت ها که می توانند زندگی شغلی و خانوادگی افراد را بهبود بخشند، استفاده می شود.

* مشاوره، راهنمایی و منابع اطلاعاتی: نه تنها درباره موضوعات کاری بلکه در مورد موضوعات خانوادگی همچون تربیت کودکان، موضوعات مالی، موضوعات پزشکی و غیره به افراد خود راهنمایی و مشاوره بدهید.

* کمک هزینه مراقبت از کودکان و سالخوردهگان: ممکن است همیشه نتوان از مهدکودک استفاده کرد اما پرداخت کمک هزینه مهدکودک یا هزینه استخدام پرستار در منزل می تواند یک گزینه مفید باشد.

* خدمات سرایداری: به کمک این روش، کارمندان، بهتر و ساده تر مسئولیت های خانوادگی خود را بر عهده می گیرند.

مسئله بکارگیری همه این روش ها میسر نیست. باید فهرستی از چنین مزایایی تعیین شوند و کارکنان نیز ضمن دریافت کمک هزینه، خودشان نیز بخشی از هزینه ها را قبول کنند. مسلماً می توان چنین هزینه هایی را با شرایطی ساده، از حقوق ماهیانه افراد کسر کرد.

۵. مدیران را مطلع و به آنان آموزش دهید

رشد توازن بین کار و زندگی نه تنها به نوع برنامه انتخابی بلکه به اجرای آنها بستگی دارد. این امر باید در کل سازمان اجرا شود. مدیران باید در مورد مزایای موجود و همچنین ارایه مشاوره به کارکنان، آموزش ببینند. می توان موضوعات مرتبط با توازن بین

است و همگان می توانند از آن منتفع شوند.
 * عنوانی جذاب را برای برنامه توازن بین کار و زندگی خود انتخاب نمایید.
 * مطمئن شوید که مدیران از شما حمایت می کنند و دیگر کارمندان را از انعطاف پذیری در کار مأیوس نمی کنند.
 * تشریفات اداری را به حداقل برسانید و شرایط ایجاد توازن بین کار و زندگی را ساده و سریع سازید.



نبايدها
 * سعی نکنید توازن بین کار و زندگی را بر دیگران تحمیل نمایید یا آن را بدون مشاوره و همکاری دیگران ارایه نمایید.
 * فرض نکنید که فقط باید والدین و سالخوردگان همراه کارکنان خود را هدف قرار دهید.
 * فکر نکنید انعطاف پذیری تنها برای محیط های کاری خاصی مناسب است.

کار و زندگی را با طرح های آموزش سالانه کارکنان و ارزیابی های عملکرد تلفیق کرد. بدون شک، کاهش استرس افراد از طریق برنامه های انعطاف پذیر بر ارتقای افراد و استفاده آنها از فرصت های شغلی تأثیر می گذارد.

پرسش های مهم
 * آیا می دانید میزان مرخصی های استعلاجی در سازمانتان چقدر است؟
 * اگر فردی مرتباً تأخیر کند، علت آن را می دانید؟
 * اگر در مورد تعهدات کار و زندگی بحث کنید، احساس می کنید که وفاداریتان زیر سؤال خواهد رفت؟

۶. برنامه ها و مزایای آنها را اعلام کنید
 گزینه های موجود را به اطلاع افراد برسانید. سعی کنید این اطلاعات را به نحوی ارایه کنید که به راحتی برای آنها قابل درک باشد. دقت نمایید، همه کارکنان چه به صورت مکتوب و چه به صورت الکترونیکی، به این اطلاعات دسترسی داشته باشند.

۷. با سنجش میزان رضایت کارکنان و مشتریان، موفقیت توازن بین کار و زندگی را ارزیابی نمایید

مهم است با روزآمد کردن برنامه ها ایجاد توازن بین کار و زندگی، مزایای آنها را حفظ و توسعه دهید. با سنجش رضایت و عملکرد کارکنان و بررسی عواملی همچون نرخ حفظ کارمندان، می توان کارایی این برنامه ها را سنجید. به طور مستمر بر بازخورد ها نظارت کنید، آیا برنامه ها و اجرای آنها به درستی انجام می شود.

برای توازن بین کار و زندگی

بایدها

* مطمئن شوید که برنامه توازن بین کار و زندگی شما جامع

1. Richard McBain
2. Kemmens Wilson
3. John Ruskin

برای اطلاعات بیشتر

کتاب:

"ارزیابی مجله هاروارد بیزینس ریویو از موضوع توازن بین کار و زندگی"، ۲۰۰۰

"ایجاد توازن بین کار و زندگی"، انتشارات انستیتو توسعه پرسنلی لندن، ۲۰۰۱

مقالات مجلات:

"خانواده، کار و زندگی: مزایای دستیابی به توازن"، ریچارد مک بین^۱، نشریه مدیریت عمومی، ضمیمه بهار ۲۰۰۱

"توازن بین کار و زندگی"، نشریه IDS Study، نوامبر ۲۰۰۱

"موفق ترین افراد کسانی هستند که هم به کار خود و هم به خانواده خویش افتخار می کنند."

کمنز ویلسون^۲

جان راسکین^۳

"زندگی بدون کار یعنی گناه و کار بدون هنر یعنی فاجعه."