



Menyelesaikan Masalah Akhlak yang Degil

Tempat kerja hari ini adalah berbeza.

Skala dan impak Coronavirus telah mengubah ayat itu daripada pemerhatian biasa kepada pernyataan yang meremehkan.

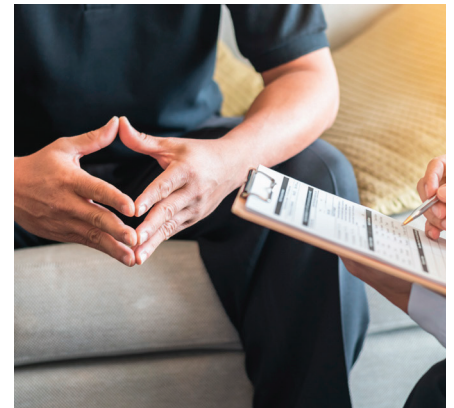
Tempat kerja hari ini sememangnya berbeza.

Tempat kerja hari ini mungkin bukan hanya satu ruang fizikal; ia boleh menjadi rangkaian pejabat terpencil yang luas di bilik ganti, bilik tidur, dan ruang bawah tanah.

Dalam kebanyakan kes, keperluan untuk penjarakan sosial dalam persekitaran kerja telah mengubah secara radikal dinamik cara produk dibuat, cara perkhidmatan disampaikan dan cara perniagaan secara amnya dijalankan.

Isu moral di tempat kerja dalam paradigma baharu ini adalah satu perkara yang penting dan signifikan. Pekerja mungkin menghadapi ketakutan dan ketidakpastian tentang keselamatan pekerjaan mereka pada masa yang sama mereka diminta untuk memberikan kualiti dan produktiviti optimum dalam keadaan yang kurang optimum.

Dalam sesetengah perniagaan, kesan wabak mungkin tidak begitu teruk dan gangguan atau perubahan pada rutin biasa mungkin minimum. Tetapi itu tidak menjadikan mereka kebal daripada turun naik semangat di tempat kerja.



Isu moral di tempat kerja dalam paradigma baharu ini adalah satu perkara yang penting dan signifikan.

Walau apa pun keadaannya, jika anda (sebagai pengurus atau penyelia) mendapati diri anda mengalami masalah semangat, anda harus melaksanakan penyelesaian yang kreatif dan berkesan untuk menjaga kesihatan mental pekerja anda.

- Cuba untuk memastikan kakitangan anda sentiasa berhubung; secara fizikal (tetapi dijauhkan dari segi sosial) jika boleh, secara maya jika perlu. Sembang pagi atau petang yang ringkas sambil minum kopi mungkin membantu.
- Kekal berhubung. Bersedia sekiranya mereka perlu bercakap. Jelas mengenai jangkaan anda.
- Bersikap terbuka dan telus seperti yang anda boleh tentang perkara yang mungkin berlaku pada masa depan.
- Menggalakkan kerja berpasukan. Menawarkan insentif untuk pencapaian kumpulan boleh membantu, tetapi jangan gunakan insentif semata-mata.
- Pastikan prestasi yang baik diperhatikan, diakui dan diiktiraf secara umum.
- Jangan sekali-kali meremehkan kepentingan pengiktirafan, terutamanya apabila ia disampaikan oleh pengurusan atasan dan eksekutif C-Suite.
- Jika anda merasakan masalah, selesaikan. Isu yang tidak dapat diselesaikan jarang menyelesaikan sendiri.
- Jangkakan masalah jika boleh. Keluarlah dari masalah kecil sebelum ia menjadi besar.
- Dapatkan input daripada kakitangan anda dan dengar cadangan mereka secara aktif.



- Biarkan mereka bertindak mengikut cadangan itu di mana sesuai.
- Galakkan pekerja untuk terus mencari untuk meningkatkan kemahiran dan kelayakan mereka.
- Jika anda mempunyai mesyuarat kakitangan yang kerap, pertimbangkan untuk memberi masa kepada kakitangan untuk menawarkan pujian dan galakan kepada satu sama lain.

Mewujudkan tempat kerja yang selamat dan menyokong adalah penting untuk moral kakitangan anda. Sebagai pengurus, mengutamakan kesihatan mental mereka melalui komunikasi terbuka, pengiktirafan dan penghargaan adalah pelaburan yang kukuh dalam masa depan syarikat anda.

Pastikan prestasi yang baik diperhatikan, diakui dan diiktiraf secara umum.