

工作场所的问题和解决方案

作者姓名

学院名称

课程

日期

数据显示员工会在他们的工作场所度过一半的白天时间。如此一来，与工作有关的问题就必然会产生。员工和管理层或雇主之间的冲突是这些问题中最为普遍的（Bolton & Dorothy 11）。员工们作为独立的个人，必然有他们个人的性格和喜好，这些因素可以在很大程度对员工与管理层双方都产生影响，以至于影响到整个团体的工作效率和整体生产力。这样的办公室问题往往是由个人问题而引起。

一个人的个人问题可以对工作场所的工作环境产生显著的影响。然而，在过去也是在目前的管理制度下，员工的个人问题通常都被忽视了。管理层仍然认为，员工的个人问题与工作的关系并不大（Bolton & Dorothy 19）。因此，他们在管理其员工的时候常常遇到各种各样的困难。他们认为员工是机器人，实际上，员工并不是机器人，这是个简单的道理。就像管理者始终愿意相信该员工的个人生活与工作并没有太大的关系，这其实会对一个企业的工作环境产生非常巨大的影响。

影响员工在工作场的表现的种种因素中包括其父母身份的影响。如果他们在家需要照顾一个婴儿，这一定会导致睡眠不足。这样的员工是无法在劳累和休息不足的身体情况下很好的完成一天的工作的。他们的注意力也无法很好的集中，这会很大程度上影响到他们的工作效率（Chevalier 54）。其他个人问题，比如生理上或者精神上的病痛也同样影响到员工的工作能力，这甚至可能导致的他们在最被需要的时候缺席。个人的身心健康是员工的工作和生产效率的第一重保障。

另外一个可能会影响员工的工作效率的个人的问题就是财政问题。这在低收入工人中是最为普遍的，较低的收入使他们很难在工作之外好好管理自己的生活。因此，这也许导致员

工对提高他们的工作效率失去兴趣，以低效率的方式去为雇主工作。员工的工作积极性也是决定他们的生产力和工作效率的重要因素。

这些在很多管理者看来都是非常微小的问题。然而，对于少数意识到员工积极的工作态度以及管理者与员工之间的和谐关系是有多么重要的管理者来说，他们会非常认真的对待这些问题。对于这些可能会影响到企业工作环境和生产效率的问题有什么有效的解决方案呢？最好的办法是在这些小问题造成太大的影响前化解它们。为了制定一个合理的解决方案，我们首先必须承认，员工们往往更愿意自己解决这些个人问题，即使它们已经开始对公司产生影响。比如说，一个因为某种原因承受着相当大的压力的员工往往会被发现业绩的下滑，但他们始终对于向管理者述说自己的问题持有抵触态度。

因此，在解决这些问题时，首先要做的就是制定一个全面的解决方案。在这一类方法中，一个管理人员应该与员工应建立友好关系，这可以令员工更愿意与他们互动和交流 (Clay & Ray 43)。这种和谐的关系将转化成开放和信任的工作氛围。有了这样的工作氛围，员工就更容易把管理者当作自己的工作伙伴，管理者也更容易能够察觉到员工所遭遇的种种问题。这能很好的让管理者在问题出现的第一时间发现并解决这些问题，以防它们对企业产生更大的影响。一旦问题和导致问题出现的因素被发现和确认，那么就可以准确的采取对应措施，解决这些问题。

对于这些问题，另一种有效的解决方法就是管理者在员工面前表现出对他的关心。大多数将员工视为机器人的管理者都很难与员工建立和谐的关系 (Clay & Ray 71)。然而，如果管理者关对于员工的身心健康以及良好的生活状态表现出诚挚的关心，这会让他们觉得自己

对公司的付出是值得的，并受到鼓励而滋生出对工作的责任感。此外，加深对员工的了解也将令管理者更容易的认识到和解决这些问题。

出于信任危机，有些人会觉得在认识的人面前很难吐露心声。因此，如果管理者认识到这一点并建议雇主设立一个咨询辅导团队，对员工提供专门的帮助，员工将会更容易卸下心理负担去向他人寻求帮助（Carroll 57）。大部分的个人问题都是心理上的，因此应该由专业人士参与帮助和解决。不过，在已经设立这些专业人士的帮助的企业里，管理者不应该强迫一个员工却寻求这些帮助，而应该温和的建议他们去这样做。一个解决受困扰员工的个人问题的有效的途径是给予其动力，同时向其提供更加舒适的环境。

管理人员应努力建立一个有效的员工奖励机制（Carroll 79）。这将使让员工专注于他们的工作：一旦其面临着可能会影响其工作表现的个人问题，他们就会向公司寻求帮助。制定灵活的工作时间表，让工作安排能够在短期内适应可能遭遇某些个人问题的员工的需求，给他们更多的时间和空间去解决自己的问题。

员工的身心健康和稳定是决定一个企业生产力的关键因素。所以，帮助员工解决影响他们的工作的个人问题是管理人员的责任所在。

参考资料

Bolton, Robert, and Dorothy G. Bolton. *People Styles at Work: Making Bad Relationships Good and Good Relationships Better*. New York: AMACOM, 1996. Internet resource.

Carroll, Michael. *Handbook of Counseling in Organizations: [...]*. London [u.a.: SAGE, 2001. Print

Chevalier, Roger. *A Manager's Guide to Improving Workplace Performance*. New York: AMACOM, American Management Association, 2007. Print.

Clay, Cynthia, and Ray Olitt. *Peer Power: Transforming Workplace Relationships*. , 2012. Print.

Esty, Katharine C, Richard Griffin, and Marcie S. Hirsch. *Workplace Diversity*. Holbrook, Mass: Adams Publ, 1995. Print.

Masters, L A, Harold R. Wallace, and Lauri Harwood. *Personal Development for Life and Work*. Australia: South-Western Cengage Learning, 2011. Print.

Rubin, Melanie, and Hiroyuki Hirano. *5s for Operators: 5 Pillars of the Visual Workplace*. Portland, Or: Productivity Press, 1996. Internet resource

ESSAYSHARK

马上下订单

请求免费查阅您的写作

