

## Cách quản lý nhân viên thời khủng hoảng

Do ảnh hưởng của nền kinh tế khó khăn, nhiều công ty đang phải trải qua các biến động lớn như cắt giảm nhân viên, kiện tụng, sáp nhập. Nếu bạn là một người quản lý, tình hình này sẽ khiến công việc của bạn thêm nhiều áp lực. Bạn không chỉ cố gắng kiềm chế mức độ lo lắng, căng thẳng của bản thân mà còn phải giúp đỡ nhân viên cấp dưới giữ vững tinh thần, đồng thời duy trì năng suất và nhiệt huyết làm việc.

Dù không có một công thức nhất định cho người quản lý dẫn dắt nhân viên vượt qua khủng hoảng, song có một số việc bạn có thể thực hiện nhằm trấn an nhân viên, tạo sự kết nối giữa mọi người trong hoàn cảnh khó khăn.



## Cởi mở và trung thực

Trong khủng hoảng, phản ứng tự nhiên của nhiều người là che giấu, không muốn thông báo tin tức không vui cho nhân viên. Nhưng im lặng trong khi ai cũng biết công ty đang gặp khó khăn sẽ làm cho tình huống càng trở nên hỗn loạn hơn. Vì vậy, hãy cởi mở và trung thực với những cộng sự của mình.

Dù bạn không thể chia sẻ từng chi tiết về những gì đang diễn ra nhưng hãy thông báo tin tức cần thiết và đúng lúc. Hơn nữa, hãy để mọi người đặt câu hỏi và lắng nghe những ưu tư của họ. Tùy thuộc vào tình hình, bạn có thể tổ chức những cuộc họp hoặc ít nhất là gửi email hằng ngày để nhân viên khỏi lo lắng, bất an.

## Thiết lập ranh giới

Là một người quản lý, bạn phải biết những thông tin nào được phép chia sẻ cho nhân viên và những gì nên giữ lại. Tiết lộ quá nhiều thông tin, kể cả những tin chưa được kiểm chứng sẽ gây nhiều cho nhân viên và khiến họ thêm lo lắng. Nếu không chắc chắn có được thông báo thông tin rộng rãi hay không, bạn có thể hỏi ý kiến cấp trên của mình hoặc những người quản lý khác về điều họ chia sẻ với cấp dưới.

Khi nhân viên đặt ra những câu hỏi khó hoặc bạn không biết đáp án, hãy trung thực. Bạn có thể nói với nhóm rằng “Hiện tại tôi không nắm rõ về vấn đề đó” hoặc “Tôi sẽ báo cho mọi người khi có thông tin chính thức”. Họ đánh giá cao sự trung thực hơn che giấu hay tránh nói chuyện.

## Thể hiện sự lạc quan

Bạn là người đứng đầu một nhóm/công ty nên tâm trạng, cách cư xử của bạn có tác động rất lớn tới mọi người. Vì vậy, dù rối trí hay tức giận vì công việc, bạn cũng phải duy trì quan điểm lạc quan và phong thái chuyên nghiệp.

Hãy tự nhủ với bản thân rằng rồi mọi việc sẽ ổn và có nhiều người đang phụ thuộc vào bạn. Đồng thời hãy xuất hiện trước nhân viên hàng ngày để họ cảm thấy yên tâm khi công ty đang trong giai đoạn lộn xộn.

## Duy trì năng suất và hiệu quả công việc

Hãy làm mọi việc có thể để duy trì năng suất làm việc và cho nhân viên thấy rằng tình huống vẫn đang nằm trong vòng kiểm soát, đồng thời khuyến khích họ tập trung vào công việc, thay vì đi “buôn chuyện”, chệnh mảng.

Ngược lại, nếu bạn không thể hiện phong độ vốn có của mình hoặc buông xuôi mọi việc, nhân viên cũng làm điều tương tự và như vậy tương lai của tất cả mọi người sẽ càng “u ám” hơn.

Nguồn: TTO

<http://profilesvietnam.com/vi>

<http://blog.profilesvietnam.com/blog/bid/195581>



**TÀI TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN**

**5 Yếu tố dẫn đến Thất Bại trong Quản Lý: Hiện tượng và cách Khắc Phục**

Khi người quản lý giữ vị trí càng cao trong doanh nghiệp, khả năng phát sinh những “điểm mù” làm gia tăng rủi ro thất bại càng cao. Hãy tìm hiểu cách hỗ trợ các quản lý xác định nguyên nhân gây ra mâu thuẫn, tìm hiểu phong cách lãnh đạo, làm rõ kỳ vọng về kết quả và mục tiêu, cũng như vượt qua sự lưỡng lự đối với thay đổi.

**TÀI TÀI LIỆU TẠI ĐÂY**