

应对员工心理罢工的3条原则

导语

不少企业中都有这样一类雇员，他们有一种心理罢工的情绪，并且拒绝在工作中贡献全力，做出最好的业绩。

"心理罢工"这个概念在劳工科学领域可以被理解为，员工对个人积极性和主动性的有意放弃。在这种情况下，心理罢工的员工只做最必要的工作，以便不会因为自己表现得过于消极而引起别人的注意。而所有其它的事情，就算他们表面上不表示拒绝，至少也会在心里感到厌烦，并且只有拖到不能再拖的时候，他们才会着手去做。

心理罢工是一种企业“病毒”

“心理罢工”不能仅仅理解为单个员工工作效率的下降、创造力的流失。因为，这种毫无兴趣，甚至是有些消极的态度会不断地积累，有时还会影响整个团队的状态。心理罢工者不断的抱怨会把他们的同事所表现出的每一点积极性都扼杀在萌芽状态中，并且，他们只按规定办事的做法还可能在很大程度上给其他的同事发挥自己的能力的造成阻碍。

“心理罢工”现象在现实工作中所带来的实际财务损失是很难确切计算的。我们可以用一个简单的办法，即假设这种损失为您的公司要支付给员工的薪金和其他额外费用。那么，您的员工如果有1/4的人处于心理罢工状态。您就可以确定，在您所支付的薪金中至少有1/4没有得到充分的利用。

应对“心理罢工”的3条基本原则

第1条原则：与您的员工谈谈

首先，最重要的是，在对员工的实际表现进行了细致的考察之后，你要与员工谈及这个问题。在这类谈话中您要明确地告诉员工，您对他们有什么样的要求，另外，在谈话中您还应与他们共同制定具体的业绩目标。您一定要强调，对他们仅仅照章办事的做法您感到十分不满意，他们应该做到的是，尽自己最大的努力工作。

您不要满足于那些懒惰的借口。这种借口的标准模式是：“我没有足够的时间来做这件事，因为，我们目前所负责的XX项目有太多的事情要我去做。”以及类似的种种借口。您一定要相信您自己的判断力，并且驳回这千篇一律的托词。如果有必要的话，您还可以要求员工在谈话中做笔记，这样，在以后的工作中您就可有所根据的对员工的表现进行监督和评估。

如果造成员工心理罢工的原因在于您自己或是您前任管理人员的错误领导方式，那么，您就要坦率地与员工谈论这个问题，并且承认你们的错误。然后，您要员工共同制定出具体的协议，规定以后的工作该怎么进行。在这之后的工作中，您无论如何都要遵守协议的规定，否则的话，您必将丧失员工对您的所有信任。但是，同时您也应该要求您的员工改善他们的工作表现，这样才能使你们之间的合作更加成功。

第2条原则：坚持不懈

对您的成功来说，很重要的一点是，您是否能够坚持不懈，也就是说，不要以为，与员工进行了一次批评性的谈话之后，问题就解决了。

您应该适当加强对心理罢工员工的监督，定期让他们向您汇报他们所负责工作的进展情况，经常到他们的工作岗位上去看一看。您要坚持做到这些，直到员工的行为表现可以让您断定，他们正在试图改变，并且正朝着积极的方向努力。

但是，即使在这之后，你也不能放松您的工作。您要进一步与员工制定长期的业绩目标，并且通过与员工之间偶尔进行谈话来保证这些目标得以贯彻。一旦您发现您的员工已经开始积极投入工作，您就应该尽可能地给他们提供支持，并且对他们所取得的成绩提出表扬。

把部门中十分重要的任务交给这些员工来完成，这样，您可以进一步提高他们的工作积极性。

第3条原则：划定最终的忍耐界限

如果，无论您怎样尝试调动员工的工作热情都不能奏效，心理罢工的员工仍然拒绝做任何改变，那么，最后您可能不得不决定，惩一以儆百。

您应该找这名员工开诚布公地谈一谈，向他阐明，如果他再不加以改正，您将采取什么样的措施，会带来什么样的后果。这样的后果可能是：

- 让他改为负责一项比较不重要的工作
- 降低薪水
- 降职
- 警告
- 最后解雇

当然这种方式如果变为只有“威胁”，可能会起到反效果。

预防胜于治疗

如果您在工作中采取一种明确的方针，成为员工的一名忠实可靠的合作伙伴，那么，心理罢工现象就不会成为问题。如果您能把自己看成团队中的一员，给员工以尽可能大的回旋余地让他们自己来做决定，并且让员工参与重大的战略性决策过程，那么，这种做法还能收到更好的效果。

。

本文链接：<https://sanrenwenku.com/zhichang/bglby1618023727ldbszw.shtml>