**Patru Pași pentru a Preveni Starea de Epuizare la Locul de Muncă**

1. **Comunicați cu angajații Dvs.**

În vederea asigurării faptului că angajații își îndeplinesc în mod eficient atribuțiile care le revin drept rezultat al angajamentului lor la locul de muncă sau realizează sarcinile specifice în cadrul unui proiect sau altul, întotdeauna asigurați-vă că ați comunicat clar informațiile cu privire la termenii de realizare a activităților, care sunt așteptările Dvs. și obiectivele de proiect. De asemenea, desfășurarea în mod regulat a unor întruniri de grup și întrevederi individuale cu membrii personalului oferă angajaților posibilitatea de a-și exprima preocupările legate de aspecte cum ar fi: volumul de lucru, gradul de dificultate a sarcinilor, obiectivele generale de carieră și mediul de lucru existent.

În calitate de angajator, trebuie să aveți o imagine cât mai completă a simptomelor [stării de epuizare](https://blog.kissmetrics.com/prevent-employee-burnout/) la locul de muncă, pentru a fi capabil/ă să identificați semnele inițiale de expresie. Dacă observați orice modificări de comportament ce ar indica în direcția semnelor de epuizare la angajații Dvs., organizați o întrevedere cu responsabilul de la resurse umane și depuneți un efort comun în vederea abordării timpurii a acestor semne, în așa fel încât să preveniți apariția unor situații și mai grave pe viitor.

1. **Motivați membrii personalului**

Una din modalitățile întru motivarea angajaților este [recunoașterea](http://www.moneycrashers.com/tips-deal-employee-burnout-manager-business/) efortului depus de aceștia. De exemplu, ori de câte ori un proiect este dus la capăt cu succes sau sunt respectați termenii de realizare a unor activități sau altele, nu uitați, în cadrul unor ceremonii private sau de grup să apreciați pozitiv munca depusă de personalul implicat. În aceeași ordine de idei, servirea micului dejun, a niște gustări pentru după-amiază sau cu unele ocazii micșorarea zilei de lucru i-ar putea stimula să lucreze și mai bine.

Expedierea unor mesaje la adresele de email ale tuturor membrilor echipei cu intenția de a expune situații de succes individuale și de grup reprezintă o altă modalitate eficientă de a reaminti angajaților cât de important este rolul fiecăruia în cadrul organizației și de ce au ales să facă acest lucru în primul rând.

1. **Aplicați tehnici de reducere a stresului**

Sunt disponibile mai multe tehnici de reducere a stresului la locul de muncă. De exemplu, induceți oamenilor starea de confort, permiteți-le să [asculte muzică](http://www.moneycrashers.com/tips-deal-employee-burnout-manager-business/) și nu aplicați oarecare restricții vestimentare, întrucât toate acestea vor contribui la reducerea stresului și tensiunilor și în final vor preveni starea de epuizare la locul de muncă. Angajații, de asemenea, apreciază faptul când li se permite să lucreze de acasă și să activeze conform unui program de lucru mai flexibil. Orele suplimentare petrecute la locul de muncă se răsfrâng negativ atât asupra prestanței profesionale a angajaților, cât și asupra vieții personale a acestora, respectiv încercați să evitați aceste situații. Permiteți-le angajaților să-și ia timp liber atunci când au nevoie și încurajați-i să-și ia vacanțele și pauzele, care de altfel le revin prin lege.

1. **Fiți un bun lider pentru angajații Dvs.**

Identificați competențele lipsă sau care necesită a fi completate la nivelul fiecărui [angajat](http://www.moneycrashers.com/tips-deal-employee-burnout-manager-business/) în parte și, în cadrul unor activități de formare, ajutați-i să le dezvolte sau optimizeze în așa fel încât să-și atingă potențialul maxim. Asigurați-vă de faptul că angajații dețin senzația că anume în cadrul organizației Dvs. își perfecționează în mod continuu cunoștințele și abilitățile lor, oferindu-le sarcini variate și stimulative. Totodată, continuați să lucrați și [la propriile abilități](https://blog.kissmetrics.com/prevent-employee-burnout/), participând la programe și activități de formare și inspirându-vă de la lideri consacrați în cadrul domeniului Dvs. de activitate sau altele.